

Nr 256.

Av herr Bagge m. fl., med förslag till lag om arbetsavtal.

Allmänna synpunkter.

Genom en högermotion vid 1931 års riksdag (Andra kammaren nr 189 av herr Järte m. fl.) angående åvägabringande av en lagstiftning rörande personliga tjänsteavtal riktades för första gången i den svenska riksdagen uppmärksamheten på de sociala och ekonomiska problem, som framtråda inom den snabbt växande folkgrupp, vilken numera även i officiellt språkbruk betecknas »de privatanställda» och som omsluter tjänstemän, kontorister, affärsbiträden, förmän och därmed jämställda kategorier inom det enskilda näringslivet. Denna motion i förening med framställningar från andra håll, ingivna till socialdepartementet, ledde till tillsättandet av kommittén angående privatanställda den 19 juni 1931.

Sedan omnämnda motion väcktes hava de privatanställdas arbetsvillkor utvecklats på ett sätt, som gör ett samhälleligt ingripande till stöd för ifrågavarande grupp än mer av behovet påkallat. Utan att närmare fördjupa oss i ämnet kunna vi inte underlåta att peka på några i den offentliga lönestatistiken redovisade siffror, som äro ganska belysande för läget. Enligt lönestatistisk årsbok för 1934 har årliga reallönen för manlig kontorspersonal sedan 1913 ökat med 10 %. Under samma tidrymd har den reella årslönen för t. ex. manliga industriarbetare och därmed jämförbara grupper stegrats med 42 %. Vill man göra en absolut jämförelse, kan man peka på den genomsnittliga årslönen för manlig butikspersonal (2 435 kronor), som numera ligger icke oväsentligt under motsvarande lön för manliga industriarbetare m. fl. (2 715 kronor). Visserligen äro de anställdas löner i hög grad differentierade och de lönestatistiska medeltal, som redovisas för deras del, kanske därför inte lika representativa som enahanda uppgifter för industriarbetarna. Men de återgivna siffrorna torde likväl vara betecknande för den allmänna tendensen. Belysande för den från de privatanställdas synpunkt ogynnsamma förskjutning i inkomstfördelningen, som pågått sedan ganska lång tid tillbaka, är även löneutvecklingen under den senaste depressionsperioden. Medan industriarbetarnas lönekurva visar en allenast obetydlig och f. ö. redan övervunnen nedåtbuktning under denna period, ha stora grupper av de anställda under samma tidrymd fått vidkännas kraftiga och delvis ännu bestående löneminskningar. Tar man år 1926 som utgångspunkt — alltså ett normalår före krisen — finner man, att, samtidigt som industriarbetarnas reallön per år sedan dess stigit med 11 %, de privatanställdas årliga reallön ökat med allenast 1 %. Även om exempelvis mängden mindre företa-

gare kämpar med stora ekonomiska svårigheter, får man nog säga, att ingen inom stadsnäringsarna verksam yrkesgrupp som helhet betraktad för närvarande ser sin ekonomiska position så allvarligt hotad som de privatanställda. Man får icke heller blunda för, att det här och var förekommit fall, där de anställdas arbetskraft blivit föremål för verkligt upprörande exploatering. Sådana fall äro förvisso icke typiska för svenskt näringsliv, men de kunna icke undgå att alstra bitterhet inom de anställdas led.

I direktiven av den 19 juni 1931 för kommittén angående privatanställda nämnas en rad olika spörsmål, som vid utredning av de anställdas problem böra upptagas till övervägande. Dit höra främst frågorna om

- 1) lagstadgad reglering av arbetsavtalet,
- 2) tryggad rätt till pension,
- 3) arbetstid och övertidsersättning, samt
- 4) förenings- och förhandlingsrätt.

Vad angår frågan om tryggad rätt till pension hänvisas i direktiven i första hand till ett av särskilda sakkunniga inom justitiedepartementet den 8 september 1928 avlämnat betänkande och förslag angående tryggnad av hos enskild arbetsgivare anställd personals rätt till utfäst pension. Detta borde först upptagas till slutlig behandling inom nämnda departement. Genom beslut den 18 december 1931 förordnade Kungl. Maj:t, att omförmälda betänkande skulle överlämnas till kommittén angående privatanställda för vidare behandling och för avgivande av förslag. Denna del av sitt uppdrag har emellertid kommittén icke blivit i tillfälle att fullfölja. Genom beslut den 23 maj 1935 befriade nämligen Kungl. Maj:t de sakkunniga från utredning av förevarande spörsmål.

I en högermotion vid fjolårets riksdag (Första kammaren nr 12 av hr Bagge m. fl., Andra kammaren nr 29 av hr von Seth m. fl.) hemställdes att riksdagen hos Kungl. Maj:t ville begära utredning och förslag angående beredande av skydd för pensionsfonder inom enskilda företag. Med anledning av bl. a. denna motion beslöt riksdagen, att hos Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t ville till allsidig och skyndsamt utredning upptaga frågan om lagstiftning i syfte att få till stånd betryggande former för pensionering av anställda hos enskilda företag och sammanslutningar (riksdagsskrivelse nr 141). Enligt vad vi inhämtat har Kungl. Maj:t sedermera för yttrande hänskjutit denna fråga till lagberedningen.

Såvitt vi kunna finna, omfattar emellertid spörsmålet om skapande av betryggande former för pensionering av privatanställda endast en begränsad del av de direktiv för pensionsfrågans utredning, som chefen för socialdepartementet utfärdade för kommittén angående privatanställda. Frågan om beredande av tryggad rätt till pension åt de anställda torde väl även innefatta spörsmålet, vad som från samhällets sida lämpligen kan göras för att främja pensionering av anställda. I omnämnda högermo-

tion av 1931 fästes i varje fall uppmärksamheten särskilt på detta spörsmål. Det synes vara av stor vikt, att även denna sida av saken närmare undersökes. I särskild motion tillåta vi oss därför att hemställa att riksdagen ville hos Kungl. Maj:t anhålla om utredning rörande de åtgärder, som genom samhällets försorg lämpligen kunna vidtagas till främjande av de privatanställdas pensionering, samt om framläggande av de förslag, vartill denna utredning kan föranleda.

Beträffande frågan om reglering av de anställdas arbetstid och övertidsersättning är denna hänskjuten till utredning inom särskild kommitté.

I den fjärde och för de anställda betydelsefulla frågan om lagstiftning angående förenings- och förhandlingsrätt har kommittén för de privatanställda avgivit betänkande och förslag av den 20 november 1935. I trontalet har Kungl. Maj:t bebådadt proposition till innevarande riksdag i detta ämne. Det blir därför tillfälle för oss att i annat sammanhang återkomma till detaljerna i detsamma. Vi vilja emellertid redan nu, f. ö. i anslutning till vad vi anfört i en annan motion till årets riksdag, betona vår positiva inställning till ifrågasvarande spörsmål.

Oavsett vilken mening man må hysa om det moderna organisationsväsendets värde för samhället och de enskilda, torde det stå klart, att med den omfattning och styrka, som detta organisationsväsende numera fått, det måste anses önskvärt, att alla mera betydande yrkesgrupper sluta sig samman för tillvaratagande av sina intressen. Detta gäller även för de privatanställdas vidkommande. En lagstiftning, som tryggar de anställdas förenings- och förhandlingsrätt och därmed skänker dem ett värdefullt stöd i organisationsarbetet, måste sålunda betecknas som eftersträfvansvärd. I en motion angående lagstiftning om yrkesföreningar, som väcktes från vårt håll vid 1935 års riksdag (Första kammaren nr 254 av hr Nylander m. fl., Andra kammaren nr 438 av hr Sandström i Sollefteå m. fl.), hade vi tillfälle att understryka denna vår uppfattning. En annan sak är, att de anställdas organisationsproblem icke kan lösas efter samma linjer som arbetarna sökt lösa sitt. Den ställning, som tjänstemän, kontorister, affärsbiträden m. fl. i regel intaga i förhållande till arbetsgivarna, är sådan, att fackliga kampmedel över huvud böra vara bannlysta dem emellan. Detta måste även vara en oavvislig förutsättning för alla samhällsliga strävanden i syfte att skapa ökad fasthet i själva anställningsförhållandet för tjänstemannagrupperna. Icke minst från dessa synpunkter ha vi med glädje hälsat de överenskommelser, som på senare tid träffats inom betydelsefulla områden av svenskt arbetsliv till tryggnad av mellan arbetsgivare och anställda uppkommande intressekonflikters biläggning i fredliga former. Främjandet av sådana överenskommelser ligger i samhällets intresse.

Den förstnämnda av berörda frågor, som ingingo i kommitténs för privatanställda utredningsuppdrag, avsåg lagstadgad reglering av det en-

skilda arbetsavtalet. I betänkande med förslag till lag om arbetsavtal, av-givet den 9 mars 1935, hava de sakkunniga behandlat denna fråga. Från de anställdas synpunkt torde de delar av förslaget, varigenom arbetstaga-re lagligen garanteras rätt till viss uppsägningstid, sjuklön och semester, tilldraga sig det största intresset. Att få till stånd sådana sociala skydds-bestämmelser var huvudsyftet med 1931 års högermotion. De anställda ha icke haft samma möjligheter som den organiserade arbetarrörelsen att hävda sina intressen. Även om de anställdas egna yrkessammanslutningar, som sannolikt är, komma att växa sig väsentligt starkare under de när-maste åren, kunna de knappast heller bli lika effektiva instrument för tillvaratagande av tjänstemannagruppernas önskemål som vad fackföreningarna varit och äro för industriarbetarna — detta av den orsaken, att de anställda alltid komma att vara såväl arbetarna numerärt underlägsna som bundna av större hänsyn än dessa gentemot de företag, vari de arbeta. Det är därför sakligt befogat att genom social skyddslagstiftning söka till-mötessgå de anställdas berättigade krav på ökad trygghet i anställningsför-hållandet. En dylik lagstiftning avser endast att kompensera de anställda för den i viss mån underlägsna ställning, som de intaga i våra dagars so-ciala och ekonomiska maktkamp.

Skyddsbestämmelser av angivna innebörd synas kunna utformas an-tingen i samband med en generell reglering av det enskilda arbetsavtalet eller genom i specialförfattningar meddelade regler. Även om man föl-jer det senare alternativet torde det vara nödvändigt att samtidigt genom-föra en rent civilrättslig reglering av det personliga arbetsavtalet. Om önskvärdheten av en sådan reglering synes man f. ö. allmänt vara ense, oavsett vilken uppfattning man har om lämpligaste lösningen av spörs-målet om de anställdas skydd. 1931 års högermotion tog närmast sikte på införandet av lagstadgade arbetsavtal uteslutande för anställda. Skydds-bestämmelserna för dessa skulle sålunda enligt detta förslag inflyta i en lagstiftning av mera begränsad räckvidd. Kommittén åter har föredragit den förstnämnda av de båda möjligheter, som här stå till buds. Dess förslag innebär alltså, att sociala skyddsstadganden för olika grupper av arbetstagare meddelats i en allmän lag om det privata arbetsavtalet.

»Under den förberedande diskussionen i detta lagstiftningsärende har ifrågasatts», heter det i de sakkunnigas motivering (sid. 25—26), »huruvida icke lagen borde begränsas till vissa kategorier arbetstagare eller snarare huruvida icke undantag borde göras för lagstiftningens tillämpning beträf-fande sådana kategorier, främst industriarbetarna, som genom sina organi-sationer i många och betydelsefulla fall berett sig en ställning, fullt jäm-förlig med arbetsgivarens. Men oberoende av de insatser, som stora grupper av arbetstagare lyckats åstadkomma, är ur samhällets synpunkt en lagstift-ning påkallad, vilket, *oavsett arbetets art*, reglerar arbetsavtalet för arbets-tagare, som icke äro så organiserade, att de äro i stånd att effektivt tillvara-taga sina intressen. Det finnes och måste väl alltid finnas arbetstagare inom

de flesta arbetsgrenar, vilka äro hänvisade till enskilda arbetsavtal och för vilka en lagstiftning av detta slag kan vara behöfelig. Det föreliggande förslaget gäller därför arbetstagare utan hänsyn till det åtagna arbetets art.

När sålunda ur samhällets synpunkt det måste anses oriktigt att från lagens skydd undantaga arbetstagare, som hava vissa slags arbetsuppgifter, så har det också visat sig, att det skulle möta stora och kanske oöverstigliga svårigheter att finna en sådan gräns, som skulle kunna på ett klart och rättvist sätt från lagens tillämpning utesluta vissa arbetstagare. Ett övervägande av denna fråga har givit vid handen, att en sådan uteslutning icke kan ske efter det avsedda arbetets art; med de moderna arbetsförhållandenas läggning har det icke heller funnits möjlighet att verkställa en dylik uppdelning efter den avtalade lörens storlek.

Å andra sidan ligger det i det moderna samhällets natur, att enhetliga regler icke i varje hänseende kunna uppställas för alla grupper av arbetstagare. En enhetlighet av denna art skulle kunna leda till en försämring av de förmåner, lagen avser att trygga, och därmed åsidosätta de berättigade krav i sådant hänseende, som måste synas naturliga för vissa betydelsefulla grupper. Lagstiftningens uppgift är att anpassa sig efter rådande förhållanden, i den mån de synas rättvisa och befogade, och icke att för vinnande av en för verkligheten främmande enhetlighet begränsa sig till en schematisk minimireglering. Att stora praktiska svårigheter icke kunna undgåas vid åtskiljande av de olika grupper, som befinnas kräva en olika ställning, är uppenbart. Men det är här fråga om att skilja mellan olika grupper, som alla om än i olika omfattning skola åtnjuta lagens skydd. Vanskligheten härutinnan torde icke tillnärmelsevis motsvara de svårigheter, det skulle innebära att avgränsa och från lagens tillämplighet helt utesluta vissa kategorier av de i det moderna samhället med hänsyn till anställningens natur ofta från varandra svårigen eller kanske icke alls urskiljbara grupper.»

I de inkomna yttrandena över kommittébetänkandet ha skäl anförts både för och mot de sakkunnigas uppläggning av föreliggande lagstiftningsproblem. Vi tillåta oss att i fortsättningen referera viktigare delar i några av dessa yttranden.

Socialstyrelsen framhåller, att behovet av en lagstiftning om det personliga arbetsavtalet torde få anses väl styrkt.

En sådan lagstiftning kan lämpligen meddela ej blott rena avtalsrättsliga bestämmelser utan även uppställa vissa minimikrav på arbetsavtalets materiella innebörd i avseenden, där ett klart samhällsintresse kan anses så påkalla. Betydande svårigheter av praktisk art möta emellertid en närmare reglering i en gemensam lag av anställningsförhållandena för det stora flertalet olika arbetstagarergrupper. Styrelsen har ej heller ansett sig kunna tillstyrka den uppdelning av arbetstagarerna i olika kategorier och den gradering av villkoren för dem, som kommittén föreslagit. Visserligen motsvarar en sådan kategoriklyvning i huvudsak faktiskt existerande förhållanden inom vissa yrkesområden, men med den utformning förslaget erhållit i förevarande avseende, torde det icke kunna undvikas, att stor osäkerhet och en mängd tvister skulle uppkomma på grund av olika meningar om den rätta innebörden av ifrågavarande uppdelning. Särskilt är gränsdragningen mellan grupperna 2 och 3 vag.

Det kan ifrågasättas, om det ej skulle ha varit ändamålsenligt att vid uppgörandet av förevarande kategoriindelning söka stöd av den praxis, som utbildat sig vid tillämpning av viss annan social lagstiftning. Ett tillvägagångssätt hade därvid varit, att såsom en grupp särskilja de arbetstagare, som motsvara arbetstidslagens arbetarbegräpp, och därmed närmast jämförbara arbetstigarekategorier. Man kunde då haft viss ledning av den praxis, som utbildats av arbetsrådet. En klarare avgränsning till en andra grupp, »övriga» eller »anställda», hade därigenom vunnits. Visserligen skulle alltjämt kvarstå svårigheten att tudela sistnämnda grupp. Styrelsen anser det emellertid vara tveksamt, huruvida i praktiken något egentligt behov av en sådan vidare uppdelning kan anses vara för handen.

Styrelsen förordar emellertid för sin del, att i en lag av väsentligen allmängiltig räckvidd sammanföras de på föreliggande område erforderliga avtalsrättsliga reglerna och vissa minimikrav beträffande arbetsavtalets så att säga materiella innehåll. I den mån så befinnes påkallat, kan en sådan allmän lag kompletteras med speciallagstiftning för särskilda yrkesområden, t. ex. beträffande privatanställda och hembiträden.

Styrelsen har icke kunnat förorda att förslaget läggas till grund för lagstiftning utan begär förnyad behandling av frågan på grundval av den i ämnet vunna utredningen.

Kommerskollegium ifrågasätter, huruvida icke de minsta företagen, liksom även jordbruks- och skogsarbete samt det husliga arbetet lämpligen hade bort i detta sammanhang undantagas och i stället eventuellt göras till föremål för speciella lagstiftningsbestämmelser.

Kollegium behjärtar önskemålet, att arbetstagarna skola erhålla tillbörlig trygghet i sina anställningsförhållanden. Men man måste dock hysa starka betänkligheter inför en *generell* fastställelse av de i lagförslaget innefattade stadgandena, i all synnerhet som de på åtskilliga viktiga punkter äro avsedda att göras tvingande och alltså skola undandragas parternas avtalsfrihet. De hårda villkor, som exempelvis råda för vissa småföretagare inom hantverk och jordbruk, lära beklagligen ej de hos dem anställda kunna undgå att få dela. Om kollegium det oaktat ej vill motsätta sig, att förslaget läggas till grund för en allmän arbetsavtalslagstiftning även utan vidtagande av ovan ifrågasatt begränsning, sker detta under uttrycklig förutsättning, att i lagen vidtages en del genomgripande modifikationer, avseende främst, att vissa såsom tvingande avsedda lagstadganden allenast göras dispositiva.

Lantbruksstyrelsen påpekar, att sedvänja givits rättskraft framför lagens dispositiva bestämmelser.

Inom jordbruket torde denna lagens ståndpunkt bli av stor betydelse, då en från legostadgan härledd sedvänja i stor utsträckning är normerande för anställningsförhållandena inom jordbruket. Fråga är emellertid, när sedvänja verkligen skall anses föreligga. Då sedvänja kan åberopas både av arbetsgivare och arbetstagare är det fara värt, att starka meningsskiljaktigheter skola uppkomma mellan jordbrukets arbetsgivare och arbetstagare.

Även kategoriklyvningen måste i lagtillämpningen leda till svårigheter. Lagförslaget är knappast ägnat att ligga till grund för lagstiftning på

området. Styrelsen ifrågasätter om det icke vore lämpligast att genomföra en allmän civillag om arbetsavtalet samt komplettera denna med vissa sociala skyddsbestämmelser för särskilda arbetsområden, där så anses vara av behovet påkallat.

Arbetsdomstolens ordförande konstaterar, att det länge har känts som en brist i svensk lagstiftning, att ett så utomordentligt viktigt rättsinstitut som arbetsavtalet icke varit reglerat i lag.

Att i lag fastslå, att arbetstagare av olika kategorier skola hava vissa sinsemellan olika stora förmåner, bör ej möta något hinder under förutsättning, att dessa förmåner grunda sig på en någorlunda utbildad praxis och statsmakterna finna denna praxis i och för sig rimlig samt behov av lagstiftning föreligger för att hindra oskäliga försök att tränga tillbaka den ena eller andra kategorien. Arbetsdomstolens ordförande har emellertid ett ganska starkt intryck av att de sakkunniga icke förmått stöda sig på en obestridd praxis utan i stor utsträckning nödgats beträda vägen att åstadkomma en intressereglering efter vad de sakkunniga själva funnit skäligt. Trots att lagstiftningen icke är avsedd att gälla kollektivavtalsreglerade förhållanden, skulle den i föreslaget skick komma att verka oroande för arbetsfreden. Den ger nämligen tvingande regler om bättre förmåner i åtskilliga avseenden än som f. n. i allmänhet gälla enligt kollektivavtal, och naturligen skulle en strävan göra sig gällande att för de av kollektivavtal bundna arbetstagarerna vinna minst de förmåner, som lagen inrymmer åt andra.

Det hade varit lyckligare, om man över huvud gått försiktigare fram och bland annat undvikit ett särskiljande av de olika kategorierna i en och samma lag. Det borde icke vara omöjligt att genomföra en lagstiftning om det enskilda arbetsavtalet, som inskränker sig till en civilrättsligt-teknisk reglering jämte upptagande av minimibestämmelser rörande vissa sociala förmåner, avpassade efter vad i praxis lägst gäller för de egentliga kroppsarbetarna. På grundval av en sådan lagstiftning skulle det måhända visa sig lättare att uppbygga speciallagstiftning för olika arbetstagar-kategorier, därvid man icke borde sträva efter fullständighet utan åtminstone till en början sökt inskränka sig till sådana kategorier, där man kunde stöda sig på en klar och bestämd praxis.

Det reservationsvis framkomna förslaget att åt rättstillämpningen överlämna att för arbetstagare av olika kategorier fastställa måttet av de förmåner, som lagen generellt inrymt, anser arbetsdomstolens ordförande icke är genomförbart.

Av *länsstyrelserna* ha ungefär lika många förordat som avstyrkt en lagstiftning på grundval av kommittébetänkandet.

Bland de arbetsgivareorganisationer, som yttrat sig över de sakkunnigas förslag, är opinionen delad. *Svenska arbetsgivareföreningen* finner det vara en påtaglig bristfällighet i vår lagstiftning, att det enskilda arbetsavtalet icke gjorts till föremål för rättslig reglering.

Detta problem bör vinna sin lösning genom en lagstiftning, där arbetsavtalet enbart civilrättsligt regleras med utelämnande av varje föreskrift om storleken av de förmåner, som skola härflyta ur ett arbetsavtal. För den händelse det skulle anses motiverat med en socialpolitisk lagstiftning till

förmån för vissa kategorier av anställda, så bör syftemålet icke tillgodoses genom en utbyggnad av den allmänna civillagen rörande arbetsavtalet. De särskilda behoven kunna på ett långt smidigare sätt tillfredsställas genom lagregler, upptagna i speciella skyddslagar av utslutande social natur och begränsade till vissa uttryckligen angivna arbetstagargrupper.

I överensstämmelse med angivna principiella inställning till lagstiftningsfrågan anser arbetsgivareföreningen att det av de sakkunniga framlagda lagförslaget icke bör godtagas i föreliggande skick.

Svenska lantarbetsgivarnes centralförening håller före, att en civilrättslig reglering av det enskilda arbetsavtalet är väl påkallad av behovet.

Det föreliggande lagförslaget går emellertid vida utanför sin egentliga uppgift, i det att detta förslag avser att reglera ej blott det enskilda arbetsavtalet såsom sådant utan också storleken av de förmåner, som härflyta ur ett sådant avtal. Centralföreningen föreslår, att lagen omarbetas till att allenast innehålla allmänna civilrättsliga stadganden om arbetsavtals slutande och upphörande och vad därmed direkt sammanhänger. De regler rörande storleken av till arbetsavtalet knutna förmåner, som kunna anses erforderliga, böra icke inarbetas i förevarande lag utan i fall av behov givas i särskild skyddslagstiftning.

Det är vidare centralföreningens uppfattning att kategoriklyvningen bör avföras ur lagen. Därest den likväl kommer att behållas, är det av vikt, att dess bestämmingar givas en klarare form, så att tvekan om deras innebörd ej behöver förekomma.

Sveriges grossistförbund anser, att lagen bör begränsas till de grupper, som ha behov av densamma, och att lagens regler böra vara dispositiva. *Sveriges köpmannaförbund* berör i sitt yttrande frågan om lagens uppdelning i allmän civillag om arbetsavtalet och speciella skyddsbestämmelser för anställda.

Förnekas kan icke, att åtskilligt talar för en sådan uppdelning, att gällande civillagstiftning kompletteras med en rättslig reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, medan behovet av en skyddslagstiftning för vissa kategorier av anställda tillgodoses genom en särskild sociallagstiftning. En sådan anordning skulle göra det möjligt att smidigt anpassa lagstiftningen efter de skilda förhållanden, som föreligga inom olika arbetsområden.

Om man emellertid godtager de principer, de sakkunniga lagt till grund för lagförslaget, lär en någon invändning icke kunna göras gentemot den föreslagna kategoriklyvningen. Visserligen möter svårigheter i fråga om gränsdragningen mellan de olika grupperna. De sakkunniga ha emellertid i stort sett lyckats övervinna dessa svårigheter genom att på ett lyckligt sätt karakterisera de olika grupperna. I praktiken torde man med ledning av de sakkunnigas definition i allmänhet utan tvekan kunna avgöra till vilken kategori en arbetstagare bör hänföras.

Sveriges hantverksorganisation framhåller betydelsen av, att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare så långt det är möjligt följer enhetliga normer och i vissa hänseenden är lagenligt ordnat. *Svenska tidningsutgi-*

vareföreningen anser, att förslaget i stort sett är ägnat att läggas till grund för lagstiftning. Denna bör snarast möjligt komma till stånd. *Sveriges advokatsamfund* understryker, att ett behov föreligger att göra arbetsavtalet till föremål för rättslig reglering, och ansluter sig till de riktlinjer härför, som de sakkunniga uppdragit. Samfundet finner även kategoriklyvningen lämplig och underkänner tanken på att fixera de materiella förmånerna uteslutande genom hänvisning till rådande sedvänja i enlighet med reservationsvis framkommet yrkande.

De anställdas organisationer tillstyrka så gott som enhälligt kommittéförslaget. *Daco* framhåller, att de privatanställda i vårt land i hög grad äro i behov av det skydd, som lagstiftningen om arbetsavtal kan giva dem.

Då de föreliggande bestämmelserna, i varje fall för synnerligen stora grupper mindre väl lottade arbetstagare, lämna detta skydd, skulle *Daco* anse sig svika sin plikt som företrädare av deras intressen, om det underlåte att i huvudsak rekommendera lagens antagande åt statsmakterna.

Daco tillstyrker även antagandet av den av de sakkunniga i lagförslaget angivna gruppindelningen. Om man vill åstadkomma ett för de anställda avsett skydd torde man nämligen knappast kunna undgå en kategoriklyvning, vare sig denna skall ske på det ena eller det andra sättet. Gruppindelningen är icke något uttryck för klasslagstiftning utan dess ändamål är att ange de minima av förmåner, som böra komma arbetstagaren till del icke endast från början utan även vid avancemang, då detta sker från en grupp till en annan. Det i en reservation framförda uppslaget, att lagen endast skulle fastställa vissa minimiförmåner lika för alla och i övrigt hänvisa till rådande sedvänja, ter sig visserligen från vissa onekligen betydelsefulla synpunkter sympatiskt. Men en undersökning ger vid handen att detta uppslag icke låter sig genomföra. I regel är nämligen sedvänjan synnerligen skiftande. Den är både god och dålig inom samma yrkesområde. För många arbetstagargrupper skulle en dålig sedvänja komma att lagfästas i stället för att upphävas om denna linje fullföljes.

Svenska kontoristförbundet betonar, att, såvitt angår de grupper, förbundet företräder, ett trängande behov föreligger av en lagstiftning rörande de s. k. allmänna anställningsvillkoren.

Det i socialstyrelsens utredning gjorda uttalandet, att sannolikt mer än två tredjedelar av de anställda icke har sina anställningsvillkor skriftligen reglerade i någon form, motsäges icke av förbundets erfarenhet.

Det bör även påpekas, att de kontors- och affärsanställda oftast utföra ett sådant arbete, som icke kan avlönas enbart med hänsyn till den presterade kvantiteten. Dessa anställda ställa sin arbetskraft till oinskränkt förfogande under en mången gång vitt utsträckt arbetstid och böra i gengäld tillförsäkras en laglig rätt till de förmåner, som enligt god sedvänja av ålder ansetts böra förknippas med »fast anställning».

Uppenbart är att en sådan universell reglering av arbetsavtalet, som de sakkunniga föreslagit, måste innefatta olika regler för olika kategorier. En lagstiftning, som endast toge hänsyn till anställningsvillkoren för de i dessa hänseenden minst gynnade grupperna, skulle för övriga grupper bliva värdeflös och därför icke kunna accepteras för de kontors- och affärsanställdas vidkommande.

Då ett övergivande av den grundval, varpå de sakkunnigas förslag vilar, med all sannolikhet skulle nödvändiggöra förnyade utredningar och sålunda medföra ytterligare uppskov med slutbehandlingen av hela detta viktiga problemkomplex, förordar kontoristförbundet livligt, att kommittéförslaget lägges till grund för en skyndsamt genomförd lagstiftning.

Svenska brukstjänstemannaföreningen finner, att det otvivelaktigt föreligger ett aktuellt behov att få till stånd en lagstiftning om arbetsavtal, särskilt såvitt angår förhållandet mellan företagare och privatanställda.

Vad den av de sakkunniga föreslagna kategoriklyvningen beträffar framhåller föreningen, att den sannolikt i det praktiska livet kommer att föranleda tvistigheter rörande spörsmålet, till vilken grupp den anställde i visst fall skall hänföras.

Inom brukstjänstemannaföreningen har man övertvägt frågan, huruvida det icke varit ändamålsenligare att göra en kategoriklyvning på basis av den utgående lönen eller efter anställningstiden eller på grundval av dessa båda faktorer i förening.

Då emellertid å ena sidan en omläggning efter sådana principer skulle nödvändiggöra nya grundliga utredningar och då det å andra sidan måste anses som höögönskligt att den beramade lagstiftningen snarast kommer till stånd, har föreningen icke ansett sig böra påyrka revidering i sådan riktning av de föreslagna bestämmelserna.

Skulle en lagstiftning i huvudsaklig överensstämmelse med förslaget komma till stånd, erbjuder nämligen redan detta sakförhållande så avsevärda fördelar, att anledning måste anses föreligga för tjänstemannaorganisationerna att stödja de sakkunnigas betänkande.

Föreningen Sveriges aktiva handelsresande fastslår, att lagen är starkt av behovet påkallad för de handelsresandes vidkommande. Den bör därför skyndsamt genomföras. Även *fullmäktige för svenska handelsresandeföreningen* finner, att lagen i väsentliga delar avser att medföra en förbättring av de anställdas rättsliga ställning. *Landsorganisationen* anser, att i och med arbetsfredsutredningen och med hänsyn till omfattningen av den åt denna lämnade uppgiften frågan om anställnings- och arbetsförhållandena för arbetstagare i enskild tjänst kommit i ett annat läge än då sistnämnda fråga år 1931 upptogs till särskild utredning.

Det är icke uteslutet att de allmänna grundsatser, efter vilka de sakkunniga finna en reglering av arbetsfredsproblemet böra ske, kunna medföra en annan principiell normering av förevarande lagstiftningsfråga än den nu föreslagna, liksom väl också den praktiska utformningen av nämnda grundsatser kan föranleda en annan avgränsning av den rättsliga regleringen av arbetsavtalet. Med hänsyn härtill finner sig L. O. icke kunna tillstyrka att det föreliggande förslaget upphöjes till lag.

Riktigheten av den av kommittén valda utgångspunkten, nämligen att lagstiftningen bör innefatta en kodifikation av rådande praxis, kan på goda grunder ifrågasättas. Det är att märka att denna praxis icke är fritt utbildad utan i stort sett framträder som uttryck endast för arbetsgivarnas uppfattning om skäligheten av arbetstagarnas förmåner. En på sätt kommittén föreslår normerad lagstiftning skulle med stor säkerhet betyda en

konservering av nu rådande praxis, ägnad att motverka en fortsatt, av arbetstagarnas intressen i större utsträckning än hittills bestämd utveckling. Innan arbetstagarna genom lagskyddad förenings- och förhandlingsrätt beretts utkrävbar möjlighet till medinflytande vid arbetsvillkorens bestämmande och sådant medinflytande utövats, måste det anses förfelat att på förevarande område tillskapa rättsregler, vilkas innehåll bestämts av en på godtyckliga grunder utbildad praxis.

Vad kategoriklyvningen angår förmenar L. O., att den redan av principiella skäl är förkastlig, i det den bygger på en för modern samhällsuppfattning främmande och reellt oriktig värdering av olika medborgargrupperns insatser i produktionsprocessen. Därtill kommer att kategoriklyvningen är praktiskt omöjlig att genomföra. Vid en rättslig reglering av rätten till uppsägningstid, semester och sjukavlöning synes man icke böra gå längre än till ett lagfästande av arbetstagarnas rätt i och för sig till dessa förmåner utan fixerande av några kategorivis utmätta minima. I avseende å förmånernas omfattning bör lagen icke innehålla mera än en hänvisning till inom de olika arbetsområdena gällande praxis, dock att ett generellt, för alla arbetstagare gällande minimum bör fastställas.

* *

*

De erinringar, särskilt från myndigheternas sida, för vilka de sakkunnigas förslag till lag om arbetsavtal blivit föremål, äro i och för sig icke så mycket att förundra sig över med hänsyn till, att det område, som förslaget överspänner, är ganska obearbetat. Med anledning av dessa erinringar ha emellertid vi för vår del övervägt lämpligheten av att företaga en omarbetning av det framlagda förslaget, så att detta i enlighet med den uppfattning, åt vilken man på vissa håll givit uttryck, uppdelats i en allmän civillag om det personliga arbetsavtalet, eventuellt i förening med en för alla arbetstagare lika minireglering av uppsägningstid, sjuklön m. fl. materiella förmåner, och i en speciell skyddslagstiftning för de anställda. Denna tanke ha vi dock av följande skäl övergivit. En av ett enskilt parti framlagd motion till förändringar i föreliggande lag av så genomgripande art, som det här skulle gälla, torde, även om denna motion innehölle fullständigt förslag till den nya lagtextens redigering, i bästa fall icke kunna leda till annat än en hemställan från riksdagens sida till Kungl. Maj:t om förnyad utredning i frågan samt eventuellt om framläggande av proposition i huvudsaklig överensstämmelse med de motionsvis framförda synpunkterna. Detta skulle sålunda betyda, att ett avgörande i förevarande fråga, som utretts sedan medio av 1931, ytterligare skulle uppskjutas. Särskilt med tanke på de anställdas intressen vore en sådan vändning i saken säkerligen ovälkommen. Med rätta har man i ett flertal av de yttranden, som ingivits av de anställdas organisationer, kraftigt understrukit, att den föreslagna lagstiftningen om arbetsavtal skyndsamt bör genomföras. Det torde även öppet böra utsägas, att med rådande politiska regim risken för denna frågas förhalning synes ganska stor. Trots att snart ett år gått, sedan kommittén överlämnat sitt betänkande, har detta

veterligen icke underkastats någon närmare behandling från regeringens sida. Alltför många exempel från de senaste riksdagarna bära även vittnesbörd om, hurusom betydelsefulla spörsmål i strid med riksdagens klart uttalade önskemål av regeringen hänskjutits till tidsödande utredningar eller helt fått förfalla. Uppmärksamheten torde i detta sammanhang även bära fästas på den tankegång, på vilken L. O. i sitt yttrande varit inne, att förevarande ämne rätteligen hör hemma i den s. k. arbetsfredsutredningen. Skulle frågan om det enskilda arbetsavtalets rättsliga reglering införas i denna utredning, torde en lösning av densamma icke stå att vinna inom överskådlig tid.

Med hänsyn till vad som nu anförts, har det stått klart för oss, att den enda möjligheten att omedelbart nå ett positivt resultat i berörda fråga är att framlägga ett utarbetat lagförslag i anslutning till kommittébetänkandet, som vilar på omfattande undersökningar av arbetsförhållandena i vårt land och som även i ett stort antal yttranden i huvudsak tillstyrkts.

Det bör också betonas, att spörsmålet om, huruvida de sociala skyddsbestämmelserna till arbetstagarnas förmån bära intagas i en generell reglering av det privata arbetsavtalet eller i speciallagar, till sist i övervägande grad är av teknisk natur. Det är möjligt, att man genom att välja den senare vägen skulle kunna lösa vissa lagtekniska problem lättare än jämlikt förstnämnda väg. Efter noggrann granskning av kommittéförslaget ha vi emellertid trots oss finna, att de tekniska svårigheterna kunna övervinnas även om man följer de sakkunnigas linjer. I vissa avsnitt av kommittéförslaget, särskilt beträffande semesterbestämmelserna och regleringen av förhållandet mellan kollektivavtalet och det enskilda arbetsavtalet, ha vi sett oss föranlåtna att vidtaga omarbetningar och justeringar. Det är möjligt att ytterligare sådana kunna befinnas vara nödvändiga under ärendets kommande behandling liksom att våra ändringsyrkanden kunna tåla fortsatt prövning. I vårt förslag ha vi emellertid gjort ett försök att undanröja alla mera väsentliga anmärkningsanledningar mot kommittébetänkandet.

Härtill kommer, att, oavsett vilken av ovannämnda vägar man går vid meddelandet av de sociala skyddsbestämmelserna, man näppeligen kommer ifrån den kategoriindelning av arbetstagarna, mot vilken man i åtskilliga yttranden vänt sig. Denna kategoriindelning innebär ju, att man vid utarbetandet av förevarande lagstiftning så långt sig göra låtit sökt bygga på rådande sedvänja. Någon annan grundval torde icke vara möjlig att utfinna. Även vid genomförandet av en speciallagstiftning för de anställda måste en gränsdragning ske mellan dessa och övriga arbetstagare och eventuellt även mellan skilda grupper av anställda. Tanken på att låta den särskilda lagstiftningen endast omfatta vissa, lätt urskiljbara yrkesgrupper, torde bliva mycket svår att förverkliga med hänsyn till den opposition, som den måste framkalla hos utomstående grupper, vilka känna sig lika berättigade att bliva delaktiga av samhällets omvårdnad. Redan den opposition, som kom-

mittförslaget givit upphov till bland de grupper, vilka i vissa fall, t. ex. i fråga om rätten till sjuklön, ställts utanför lagens materiella förmåner, visar vilka praktiska svårigheter som här kunna uppstå.

Vid utarbetandet av vårt förslag ha vi även prövat möjligheten av att lägga en annan princip, t. ex. arbetstagares lön, till grund för gruppindelningens genomförande än den princip, som de sakkunniga i sitt förslag anvisat. Vi ha emellertid i likhet med de stora tjänstemannaorganisationerna icke kunnat finna någon bättre lösning än kommittén. När denna lösning i en av reservationerna till betänkandet stämplas som »en undantagslagstiftning till förmån för de bättre ställda arbetstagarkategorierna», vilja vi likväl framhålla, att i så fall ifrågavarande reservants eget förslag i förevarande del principiellt sett i lika hög grad som kommittémajoritetens kan betecknas som »undantagslagstiftning». Enligt reservantens linje skulle arbetstagarnas rätt till sjuklön, uppsägningstid o. s. v. i lag tryggas, men frågan om dessa förmånens utmätande överlåtas åt domstolarna att på grundval av praxis inom skilda yrken avgöra. Praxis är emellertid nu en gång olika inom olika yrkesområden. Den enda skillnaden mellan reservantens förslag och majoritetens blir därför, att det förstnämnda komme att leda till långt större osäkerhet i tillämpningen än det sistnämnda, som siffermässigt reglerat minimiförmånernas storlek. Från praktisk synpunkt är dock denna skillnad viktig nog. I avseende på arbetarna torde kanske praxis i fråga om uppsägningstid, semester och liknande förmåner vara ganska lätt att fastställa. Men för de anställdas vidkommande är sedvänjan i angivna hänseenden ofta synnerligen skiftande. Reservantens förslag torde icke heller kunna accepteras.

Beträffande kategoriklyvningen vilja vi slutligen betona, att den allenast bör uppfattas som en form för att tillgodose de anställdas speciella intressen på samma sätt som man i annan lagstiftning, t. ex. i arbetstidslagen, sökt tillgodose andra gruppers särskilda behov. Säkerligen vore det dock oriktigt att bortse från, att den föreslagna lagen i många fall är till gagn också för arbetarnas del, icke minst för dem, som sakna stödet av egna organisationer. I ett betydelsefullt avseende, frågan om rätt till sjuklön för årsanställda lantarbetare, ha vi även förordat en förbättring i förhållande till kommittéförslaget. Beträffande de materiella förmånerna i övrigt ha vi däremot icke, annat än i ett fall, påyrkat väsentligare ändringar i kommittéförslaget. Nämnda fall gäller semesterförmånerna, som vi önskat skydda genom tvingande regler över hela linjen. Samtidigt ha vi också infört rätt till semester efter kortare anställningstid, än vad de sakkunniga föreslagit.

Lagen om arbetsavtal föreslå vi till ikraftträdande den 1 juli 1936. Då vi kompletterat de sakkunnigas förslag med regler angående det processuella avgörandet i mål enligt förevarande lag, torde hinder icke möta för att låta densamma bliva giltig redan från och med nämnda dag.

* * *

*

Härefter övergå vi till att paragrafvis behandla vissa ändringar och omarbetningar, som vi på grund av inkomna yttranden se oss föranlåtna att påyrka i det framlagda förslaget till

Lag om arbetsavtal.

Inledande bestämmelser.

§ 1.

Enligt kommittéförslaget skall lagen icke vara tillämplig i avseende å arbetstagare, vilken anställles av riksdagen eller av en till statsförvaltningen hörande eller under riksdagen lydande myndighet eller av kommunal myndighet i kraft av särskild författning. Vad först angår arbetstagare, som anställles enligt något av de tre förstnämnda alternativen, är ju att märka att i betydande omfattning sådan arbetstagares anställningsförhållanden icke äro närmare rättsligt reglerade. Beträffande arbetstagare, som anställles av kommunal myndighet i kraft av särskild författning, har i ett flertal av de inkomna yttrandena (socialstyrelsen, svenska stadsförbundet, Stockholms stads befattningshavares samarbetsnämnd, svenska kommunaltjänstemannaförbundet, Daco, svenska kontoristförbundet) framhållits, att undantagsklausulen för sådan arbetstagare i praktiken icke torde komma att verka fullt rationellt. Avgörande för kommitténs ståndpunktstagande synes här ha varit frågan, huruvida viss befattning är att hänföra till kommunens egenförvaltning eller till dess självförvaltning. Emellertid torde det ofta vara förenat med svårigheter att uppdraga en bestämd gräns mellan dessa områden. Samma befattningshavare måste mången gång handlägga göromål tillhörande båda förvaltningsgrenarna. Därtill kommer, att även om särskild författning föreskriver, att viss befattning skall finnas, regleras i allmänhet de med befattningen förbundna anställningsvillkoren helt och hållet av kommunen själv.

Å andra sidan torde det i och för sig knappast vara riktigt att låta en lagstiftning om det enskilda arbetsavtalet normera anställningsförhållandena för befattningshavare inom den offentliga förvaltningen. I anledning av den föreslagna undantagsbestämmelsen för vissa kommunala tjänstemän ha socialstyrelsen och svenska stadsförbundet ifrågasatt, om icke denna bestämmelse påkallar genomförandet av en särskild lagstiftning om offentliga tjänstemän. Det synes även oss som om man genom en dylik lagstiftning skulle vinna en rationell uppdelning av tjänstemän i offentlig tjänst å ena sidan och de i enskild tjänst anställda å andra sidan. I en särskild motion föreslå vi därför, att riksdagen ville hos Kungl. Maj:t hemställa om utredning och förslag angående lag om offentliga tjänstemän. Innan en sådan lag hunnit genomföras förefaller det emellertid icke skäligt att ställa kommunal befattningshavare, som anställles i kraft av särskild författning, utan-

för lagens rättsverkningar i annan mån än författningen verkligen reglerar hans anställningsvillkor. Ännu mindre anledning synes det vara att från lagens giltighetsområde undantaga rent privaträttsliga arbetsavtal mellan offentligt organ och enskild arbetstagare. I anslutning till dessa synpunkter påyrka vi en ändrad lydelse av 1 § första stycket i kommitténs förslag.

Socialstyrelsen ifrågasätter lämpligheten av att låta lagen bli tillämplig å familjeföretag och hemindustriellt arbete. Arbete, som utföres av medlem av arbetsgivarens familj, har hittills ansetts böra undantagas i arbetslagstiftning, och någon anledning att beträffande nu ifrågavarande lagstiftning frångå denna regel anser ämbetsverket knappast föreligga, detta desto hellre som möjligheten att i praktiken upprätthålla lagens bestämmelser på nämnda område förefaller mycket tveklaktig. Även för det hemindustriella arbetets vidkommande torde en lagstiftning av förevarande slag vara vanskelig, och anledning föreligger att starkt ifrågasätta, om en sådan lagstiftning skulle kunna vinna respekt på detta område. Från såväl arbetsgivares som arbetstagares sida har i regel, framhåller socialstyrelsen, rests starkt motstånd mot varje inblandning i arbetsförhållandena. Arbetstagarna utgöras ej sällan av äldre personer och gifta kvinnor, som riskera, att om arbetet bringas under laglig reglering, detsamma skall övergå till fabriker och verkstäder samt därmed den förtjänst bliva dem berövad, som det hemindustriella arbetet lämnar. Det hemindustriella arbetets natur lärer också i vissa avseenden vara betingat av sådana särskilda förhållanden, som göra en tillämpning av flertalet av den föreslagna lagens materiella bestämmelser, exempelvis de rörande semester och sjukavlöning, ganska vanskelig.

De synpunkter beträffande familjeföretag och hemindustriellt arbete, åt vilka socialstyrelsen givit uttryck, skänka vi vår anslutning och förorda därför ett tillägg i 1 §, enligt vilket från lagens tillämpning undantages avtal om arbete, som utföres av medlem av arbetsgivarens familj, ävensom avtal om sådant industriellt arbete, som utföres i arbetstagarens hem.

Som vi inledningsvis berört, har icke kommittén funnit lämpligt att begränsa lagens skydd till att avse allenast *vissa* arbetstagare i enskild tjänst. Lagen är generellt tillämplig å alla privata arbetsavtal. I 1 § sista stycket av kommitténs lagförslag har emellertid intagits ett stadgande av innehåll, att, därest särskild lag eller författning meddelar från bestämmelserna i lagen om arbetsavtal avvikande regler, dessa skola lända till efterrättelse. Om dylik speciallagstiftning ger arbetstagaren ett sämre skydd än förevarande lag, synes det likväl icke från kommitténs allmänna utgångspunkt vara skäligt, att speciallagstiftningen skall gälla mot lagen om arbetsavtal. Vi ha därför övertvägt vidtagandet av sådan ändring av 1 § sista stycket i kommittéförslaget, att bestämmelse i särskild lag eller författning, varigenom arbetstagaren jämlikt lagen om arbetsavtal tillkommande rätt inskränkes, icke skall vara giltig. Emellertid äro vi icke på det klara med, om en dylik ändring rent tekniskt låter sig genomföra. Möjligen är det nöd-

vändigt att samtidigt företaga vissa omarbetningar av de särskilda lagar eller författningar, som kunna beröras därav. I första hand ha vi därför ansett riktigast att i en speciell motion hemställa, att riksdagen, under förutsättning att den antager vårt förslag till lag om arbetsavtal, ville hos Kungl. Maj:t anhålla om utredning och förslag till omarbetning av sådana särskilda lagar och författningar, vilka i materiellt hänseende meddela från bestämmelserna i lagen om arbetsavtal avvikande regler, så att ifrågavarande lagar och författningar bringas i samklang med sistnämnda lag.

Beträffande ett speciellt fall ha vi dock funnit oss föranlåtna att omedelbart framlägga förslag till vissa ändringar i sådan särskild lag, varom ovan talats.

I yttranden av fullmäktige för svenska handelsresandeföreningar, föreningen Sveriges aktiva handelsresande och svenska kontoristförbundet har närmare utvecklats, hurusom förevarande spörsmål är av betydelse särskilt för handelsresande och platsförsäljare, vilkas arbetsförhållanden beröras av 86 och 93 §§ i lagen om kommission m. m. Genomförandet av lagen om arbetsavtal torde göra det önskvärt att redan nu vidtaga ett par förtydligande ändringar i 86 § av kommissionslagen. I första stycket av denna § stadgas, att, om handelresande är anställd i sin huvudmans tjänst, det dem emellan ingångna avtalet och gällande handelsbruk skola i fråga om hans skyldigheter och rättigheter mot huvudmannen lända till efterrättelse. I en särskild motion föreslå vi, att denna bestämmelse skall gälla, i den mån icke annat följer av lagen om arbetsavtal. I fortsättningen av samma § meddelas vissa bestämmelser angående uppsägning av mellan huvudman och handelsresande ingånget avtal. I ovan nämnda motion föreslå vi, att uppsägningstid skall räknas efter ty i lagen om arbetsavtal stadgas. Vi anse det dock lämpligt, att vid uppsägning från huvudmannens sida bibehålla den i 86 § föreskrivna dispositiva regeln om en minsta uppsägningstid av tre månader.

2 §.

Av denna § inhämtas, att lagens bestämmelser skola lända till efterrättelse, såvitt ej annat följer av avtal eller sedvänja. I särskilt angivna fall skola emellertid enligt kommittéförslaget icke avtal eller sedvänja gälla mot lagen. Fortsättningsvis ha dock förslagens tvingande bestämmelser gjorts tvingande allenast gentemot avtal. Härigenom synes en viss oklarhet kunna uppstå.

Från tjänstemannaorganisationernas sida (Daco, svenska kontoristförbundet, svenska brukstjänstemannaföreningen, föreningen Sveriges aktiva handelsresande) har anmärkts, att, då lagens sociala syfte är att skydda den svagare parten, det icke står i överensstämmelse med lagens andemening att sedvänja, som ger sämre förmåner än lagens, skall kunna åberopas mot denna. Kommittén har, även med förslagens dispositiva bestämmelser, avsett att stabilisera god sedvänja. Och som god sedvänja kan icke betecknas sådan

sedvänja, vilken för de anställda innebär ofördelaktigare villkor än de positiva bestämmelserna angiva.

Vi finna dessa synpunkter beaktansvärda och med hänsyn jämväl till ovan berörda oklarhet i fråga om sedvänjas förhållande till lagens tvingande regler, förorda vi en sådan ändring av 2 §, att sedvänja, varigenom arbetstagaren enligt lagen tillkommande rätt inskränkes, ej må kunna åberopas.

I avseende på kommittéförslagets definition av begreppet sedvänja ha vidare olika tjänstemannaorganisationer anmärkt, att, om sedvänja skall bestämmas även med hänsyn till vad som på anställningsorten är brukligt, det är risk för, att rent lokala skiftningar i anställningsförhållandena kunna komma att tillmätas allt för stor vikt. Man hemställer därför, att ordet »anställningsorten» i kommittéförslagets 2 § andra punkt skall utgå.

Det torde ligga ett visst berättigande i denna kritik och i vårt förslag ha vi därför icke medtagit ordet »anställningsorten» i 2 §:ns bestämning av sedvänjans begrepp. Därest i synnerhet å en större ort en sedvänja skulle råda, som innebär en mera betydande avvikelse från vad som eljest är brukligt, torde det ändock med den föreslagna formuleringen vara möjligt att taga tillbörlig hänsyn till densamma.

* *
* *

Ett från lagteknisk synpunkt svårlöst problem beröres i 2 § andra stycket. Det gäller gränsdragningen mellan lagen om arbetsavtal och kollektivavtalsreglerade områden. De sakkunniga ha i motiveringen till sitt lagförslag bl. a. anfört, att inom sistnämnda områden i förevarande hänseende icke samma behov av skydd för arbetstagaren föreligger, som inom andra områden. »De tvingande bestämmelserna hava därför satts ur kraft, i den mån anställningsvillkoren i det särskilda fallet äro reglerade genom sådant kollektivavtal, som avses i lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal. Men till den del anställningsvillkoren ej blivit reglerade genom sådant avtal, skall den föreslagna lagen, inbegripet dess tvingande bestämmelser, äga tillämpning. Hava i ett kollektivavtal reglerats till exempel allenast frågorna om lön och uppsägningstid, så skall, därest icke annat framgår av omständigheterna, den föreslagna lagens bestämmelser om minimisemester gälla beträffande de individuella arbetsavtal, som falla under kollektivavtalet.»

I yttranden, som avgivits av socialstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, svenska arbetsgivareföreningen och svenska lantarbetsgivarnes centralförening, har från olika synpunkter påvisats att denna kommitténs gränsdragning i förhållande till sådana arbetsområden, som normeras av kollektivavtal, icke kan anses tillfyllestgörande. En granskning av omnämnda yttranden synas giva vid handen, att de i förevarande avsnitt av lagförslaget på-

talade bristerna främst göra sig gällande i trenne hänseenden. Vi finna det lämpligt att behandla dessa tre huvudfall i ett sammanhang, ehuru ett ställningstagande till desamma är av betydelse även för andra §§ i förslaget än 2 §.

1. Såväl socialstyrelsen som arbetsdomstolens ordförande och svenska arbetsgivareföreningen framhålla i sina yttranden, att anledning föreligger att befara, att åtskilliga tvister skola kunna uppkomma till följd av osäkerhet rörande frågan, huruvida visst i lagen reglerat förhållande skall anses ha mellan kollektivavtalets parter lämnats öppet eller ej. I den mån sådant förhållande icke reglerats i kollektivavtalet, skall, som ovan nämnts, lagens bestämmelser utfylla kollektivavtalet.

»Den nu behandlade frågan framstår», uttalar arbetsdomstolens ordförande, »såsom särskilt komplicerad i samband med den ifrågasatta lagstiftningens ikraftträdande. Såsom de föreslagna övergångsbestämmelserna äro avfattade skulle lagens regler komma att inträda supplerande även i fråga om arbetsavtal, vars innehåll regleras av kollektivavtal, som slutits före ikraftträdandet. Man har emellertid vid dessa kollektivavtals upprättande icke haft anledning att räkna med att arbetsförhållandena vid sidan av avtalet skulle kunna komma att i olika hänseenden regleras av lagstiftningen och har följaktligen icke heller ägnat uppmärksamhet åt avtalens avfattning ur denna synpunkt. Svårösta tvister om de äldre kollektivavtalens räckvidd äro därför särskilt att befara. Med anledning härav skulle jag vilja tillstyrka en övergångsbestämmelse av innebörd, att den nya lagen icke skall äga tillämpning å arbetsavtal, som i något avseende hämta sitt innehåll från ett före den nya lagens ikraftträdande slutet kollektivavtal.»

I anslutning till vad arbetsdomstolens ordförande i denna punkt anfört, ha vi i vårt förslag upptagit en övergångsbestämmelse av angivet innehåll.

2. De i föregående punkt berörda yttrandena behandla även den viktiga frågan om kollektivavtals rättsverkan i avseende på arbetstagare, som står utanför den avtalslutande organisationen men sysselsättes med arbete, som i kollektivavtalet avses. Lagen om kollektivavtal meddelar inga bestämmelser om, hur denna fråga skall lösas.

»Arbetsdomstolen har emellertid», anför arbetsdomstolens ordförande, »i sin praxis ställt sig på den ståndpunkten, att det vid upprättandet av ett kollektivavtal i allmänhet måste vara en naturlig förutsättning, att arbetsgivare, som är bunden av avtalet, icke skall tillämpa sämre villkor än de i avtalet angivna i fråga om sådana arbetare, vilka stå utanför den avtalslutande arbetarorganisationen men sysselsättas i arbete, som avses med avtalet. En dylik förpliktelse måste således också utan uttrycklig föreskrift i avtalet åligga arbetsgivaren gentemot nämnda organisation, såvitt icke annat framgår av avtalet. Därutöver kan man emellertid icke gå. Kollektivavtalet kan icke anses direkt normera de utomstående arbetarnas arbetsavtal, eftersom dessa arbetare icke äro anslutna till den avtalslutande arbetarorganisationen. De utomstående arbetarna själva kunna därför icke åberopa sig på kollektivavtalet, och icke heller kan arbetarorganisationen för dem föra talan. Men i den mån arbetsgivaren icke fullgör sin förplik-

telse gentemot arbetarorganisationen att tillämpa avtalet också på de utomstående, kan detta medföra skyldighet för honom att för avtalsbrottet gälda skadestånd till organisationen själv. Kollektivavtalet har sålunda beträffande de utomstående arbetarna endast en indirekt verkan. Den uttolkning av de allmänna förutsättningarna för ett kollektivavtal, som arbetsdomstolen sålunda gjort, har tillämpats uti ett mycket stort antal fall och torde numera hava ingått i det allmänna medvetandet bland arbetsgivare och arbetare.

När på ovan angivet sätt en arbetsgivare anses skyldig gentemot arbetarorganisation att tillämpa kollektivavtalet också på de arbetare, som stå utanför organisationen, böra tydligen icke lagens regler träda i tillämpning. Kollektivavtalet bör även i detta fall utsluta tillämpning av lagen i fråga om såväl dispositiva som tvingande bestämmelser. Uttrycklig bestämmelse här om torde dock vara erforderlig.»

Enligt vår uppfattning kan likväl tveksamhet råda om lämpligheten av att uttryckligen i lagen tillerkänna kollektivavtalet rättsverkan utöver det egentliga avtalsområdet. Konsekvenserna av en dylik bestämmelses genomförande synas vara svåra att helt överskåda. Å andra sidan kan man naturligen, som socialstyrelsen säger, ifrågasätta, om ej lagen borde medgiva möjlighet för en kollektivavtalsbunden arbetsgivare att föra en enhetlig politik med avseende å arbetsvillkoren för de i kollektivavtalet avsedda grupperna av arbetstagare, oavsett om de äro organiserade eller icke. Denna möjlighet föreligger nu genom den praxis, som utvecklats vid arbetsdomstolen. Formuleringen av 2 § andra stycket sista meningen i de sakkunnigas förslag synes emellertid kunna innefatta även denna praxis. Av dessa skäl ha vi icke funnit oss böra i lagförslaget intaga den bestämmelse, som arbetsdomstolens ordförande på denna punkt föreslår.

Förevarande fråga blir emellertid vida vanskligare, när, såsom ofta är händelsen, kollektivavtalet är slutet eller måste anses vara slutet under den förutsättningen, att detsamma skall tillämpas allenast för den avtalslutande organisationens medlemmar.

»Arbetsgivaren har då», uttalar arbetsdomstolens ordförande, »icke bara formell utan även reell rätt att träffa avvikande överenskommelser med utomstående arbetare, vilket således vanligen innebär, att dessa åtnjuta sämre villkor än de organiserade arbetarna. Förutsättningarna för ett kollektivavtal av denna typ skulle tydligen rubbas, om lagens regler skulle bliva automatiskt tillämpliga på de utomstående arbetarna, under det att medlemmarna i den avtalslutande organisationen skulle följa kollektivavtalets regler.»

Emellertid kan man kanske här, framhåller arbetsdomstolens ordförande, med ännu större skäl än i avseende å det förhållande, som behandlas under 1) här ovan, förutsätta att frågan om de utomstående arbetarnas ställning särskilt beaktas vid upprättande av kollektivavtal efter den nya lagstiftningens ikraftträdande. Man skulle kanske därför även här kunna nöja sig med en övergångsbestämmelse. Denna skulle då enligt arbetsdomstolens ordförandes mening innefatta en utvidgning av den ovan under 1) före-

slagna bestämmelsen, så att lagen icke komme att gälla arbetsavtal slutet av arbetsgivare, som är bunden av ett före den nya lagens ikraftträdande upprättat kollektivavtal, såvida arbetsavtalet över huvud gäller sysselsättning av det slag, varå kollektivavtalet har avseende. Vi biträda detta förslag och ha i överensstämmelse därmed utformat berörda övergångsstadgande.

3. Det tredje spörsmål, som i detta sammanhang uppkommer, är frågan om, vilka regler, som skola gälla under de s. k. avtalslösa perioder, som kunna inträffa, sedan kollektivavtal utlöpt men arbetet likväl fortsätter i avvaktan på slutandet av nytt sådant avtal. Denna frågas besvarande, förklarar arbetsdomstolens ordförande, beror på vissa rättsspörsmål, som icke kunna anses hava vunnit någon definitiv lösning i hittillsvarande praxis.

»Till en början kan man uppställa följande spörsmål: Innefattar uppsägning av kollektivavtalet jämväl en uppsägning av de enskilda arbetsavtal, som hämtat sitt innehåll från kollektivavtalet? Om uppsägningen har denna verkan, måste arbetets fortsättande efter kollektivavtalets upphörande innebära, att nya enskilda arbetsavtal slutas. Med den föreslagna lagens regler skulle dessa arbetsavtal komma att normeras genom lagstiftningen, såframt icke organisationerna träffa en uppgörelse rörande prolongation tills vidare av kollektivavtalet. Anses däremot uppsägningen av kollektivavtalet icke innebära en uppsägning av de enskilda arbetsavtalen, bliva de före kollektivavtalets upphörande slutna enskilda arbetsavtalen gällande även för tiden därefter, ända till dess att uppsägning av de enskilda arbetsavtalen sker. Den frågan uppställer sig då, huruvida dessa enskilda arbetsavtal alltjämt bevara det innehåll de erhållit genom kollektivavtalet eller huruvida arbetsavtalens genom kollektivavtalet reglerade innehåll utan vidare faller bort i och med det att kollektivavtalet upphör att gälla. I den förra händelsen skulle reglering genom lagen icke inträda under förutsättning att man får tolka 2 § andra stycket andra punkten såsom avseende även det nu berörda fallet, nämligen att arbetsavtalets innehåll är bestämt genom ett redan utlupet kollektivavtal. I den senare händelsen åter skulle lagens reglering bliva gällande.

I sakens natur ligger, att det från praktiska synpunkter vore synnerligen ofördelaktigt och ägnat att föranleda oklarhet och tvister, därest lagens regler skulle träda i tillämpning under en mellantid mellan två kollektivavtal. Lagen kan också tänkas giva fördelaktigare villkor än det utlupna kollektivavtalet, vilket i sin tur kan vara ägnat att försvåra uppgörelse om nytt kollektivavtal. Det synes därför vara nödvändigt, att de berörda frågorna bringas till en positiv lösning. Jag finner mig emellertid icke nu vara beredd att lämna ett förslag i detta hänseende.»

I de inkomna yttrandena ha olika uppslag framkommit till lösande av föreliggande spörsmål. Svenska lantarbetsgivarnes centralförening föreslår införandet av ett stadgande, enligt vilket det enskilda arbetsavtalet icke i detta fall anses

»genom uppsägning av kollektivavtalet uppsagt till upphörande utan fortbestår alltjämt under sin egen giltighetstid, men uppsäges ej efter lagens regler utan i den ordning, som stadgats i det utlupna kollektivavtalet. En sådan lösning av spörsmålet kan visserligen synas i vissa avseenden märkelig, i det

den bl. a. vill giva vitsord åt reglerna i ett icke längre gällande kollektivavtal och detta dessutom i eventuell konkurrens med lagens egna regler, men anordningen synes dock för jordbrukets vidkommande vara den, som bäst ansluter sig till näringens behov och faktiskt rådande förhållanden inom detsamma.»

Svenska arbetsgivareföreningen hänvisar i första hand till möjligheten att omarbete 7 § på sådant sätt, att dess bestämmelser kunna bli tillämpliga å förevarande fall.

»Det synes oss», heter det i arbetsgivareföreningens yttrande, »som om lagförslagets 7 § ger anvisning på sättet för undantagsreglering i förevarande fall. I paragrafen stadgas, att om arbetsförhållandet fortsätter även efter arbetsavtalets utlöpande, avtalet skall gälla på tidigare villkor tillsvidare. Vidare sägs det, att om arbetsförhållandet fortsättes endast tillfälligtvis, avtalet kan upplösas genom tillsägelse.

Stadgandet torde ej i regel vara att tillämpa på arbetsförhållande, som fortsättes efter kollektivavtalets utlöpande. Det enskilda arbetsavtalet torde nämligen ej beröras av uppsägningen av kollektivavtalet. Därvid bör framhållas den egendomliga konsckvens av kollektivavtalets utlöpande som ligger däri, att de enskilda arbetsavtalen därefter skulle automatiskt kunna få ett förändrat innehåll, nämligen då enligt kollektivavtalet utgått lägre förmåner för arbetstagarna än som följa av lagens tvingande bestämmelser. Utgår man ifrån att det enskilda arbetsavtalet upphör att gälla samtidigt med ett kollektivavtal, stöter man på en oklarhet i stadgandets innebörd i samma hänseende som nu berörs. Innebär nämligen föreskriften att avtalet skall gälla tillsvidare 'på tidigare villkor' att t. ex. en i kollektivavtalet föreskriven uppsägningstid av en vecka skall gälla jämväl i fortsättningen, oaktat att 6 §:s tvingande bestämmelser föreskriva längre uppsägningstid? Frågan är m. a. o. den, huruvida kollektivavtalets rättsverkan enligt 2 § vidmakthålles i fråga om de enskilda arbetsavtalen jämväl efter kollektivavtalets upphörande. Man torde väl ej utan vidare kunna förutsätta detta.

Förändras emellertid stadgandet i 7 § därhän, att man däri kan inlägga den mening, att kollektivavtalens arbetsvillkor skola gälla även efter avtalets utlöpande tillsvidare, och det tillika bestämmes, att de enskilda arbetsavtalen skola anses genom uppsägning av kollektivavtalet jämväl vara uppsagda till upphörande vid kollektivavtalets utgång, synas uppsägningsbestämmelserna icke behöva innebära några svårigheter vid handhavandet av arbetsinställelsen. Att betrakta de enskilda arbetsavtalen upplösta vid kollektivavtalets utlöpande kan ej vara något onaturligt i betraktande av att upphörande av kollektivavtalets normerande verkan kan, som ovan antytts, medföra en förändring av det enskilda arbetsavtalets innehåll. I förevarande fall torde dock tillika behöva stadgas, att uppsägning med hänsyn till förestående arbetsinställelse skall kunna vidtagas genom ett enklare förfarande än tillsägelse av varje arbetare, t. ex. genom ett meddelande till motorisationen.

En annan lösning av frågan vore, att i lagen föreskrives, att anställningsförhållandet efter kollektivavtalets utlöpande betraktas såsom tillfälligt. Anställningens karaktär av tillfällig bör därvid kunna ställas i beroende av den tidsbestämmelse, som föreslagits under 4 §, för den händelse i något undantagsfall arbetsförhållandet icke inom den närmaste tiden skulle komma att underkastas ny kollektivavtalsreglering.»

En lösning enligt det förslag, som framlagts av lantarbetsgivarnas centralförening, ter sig, som föreningens själv antytt, knappast från rättslig synpunkt tillfredsställande. I jämförelse härmed vore en lösning i anknytning till 7 § att föredraga. För en sådan tala utan tvivel starka skäl. Emellertid synes även sistnämnda linje ha sina olägenheter. En arbetsgivare, som uppsagt kollektivavtalet i syfte att ernå reduktion i de tidigare avtalsförmånerna, lärer näppeligen, som socialstyrelsen understryker, kunna på grund av bestämmelserna i 7 § vara pliktig att upprätthålla det förutvarande kollektivavtalets villkor. Därjämte kan det vara mindre lämpligt, att parterna under intervallen mellan det gamla kollektivavtalets utlöpande och det nya avtalets slutande bli bundna av den uppsägningstid, som eventuellt kan gälla enligt de enskilda arbetsavtalen. För vår del ansluta vi oss därför till det i andra hand av arbetsgivareföreningen framförda alternativet, enligt vilket anställningsförhållandet efter kollektivavtalets utlöpande är att uppfatta som tillfälligt. I 4 § ha vi upptagit en regel i denna riktning. Härigenom kan anställningsförhållandet omedelbart upplösas genom tillsägelse. Denna lösning, som nära anknyter till i förevarande hänseende i 1910 års kungl. proposition angående lag om vissa arbetsavtal meddelade bestämmelser, synes oss på ett enkelt och smidigt sätt tillgodose parternas behov av rörelsefrihet under den »avtalslösa» tid, som kan förflyta innan ett nytt kollektivavtal upprättats. Ty, som det heter i motiveringen till omnämnda bestämmelser i 1910 års kungl. proposition:

»Parterna avse i allmänhet att få det gamla kollektivavtalet avlöst med ett nytt. De förhandlingar, som därom föras, hava ofta icke lämnat något resultat, innan det gamla avtalet utlöper. Det framstår då såsom nödvändigt för båda parterna att stå obundna av varandra för att kunna vid den lämpliga tidpunkten tillgripa arbetsinställelsens vapen. För vinnande av sådan rörelsefrihet skulle för den skull, om uppsägningsskyldighet föreläge, parterna i de flesta fall verkställa uppsägning, och om ett faktiskt fortsättande av arbetsförhållandena medförde förnyad uppsägningsskyldighet, komme helt visst arbetet att ligga nere, till dess förhandlingarna slutförts. — — — Uppsägningens verkställande skulle i många fall erbjuda svårigheter, särskilt om avtalen med olika arbetare ingåtts för olika tid eller med olika uppsägningstid. Vid pågående förhandlingar skulle uppsägningen alltid framstå såsom ett störande moment. Såväl för arbetsgivarna som för arbetarna är det i allmänhet önskvärt, att arbetet får ostört fortgå under förhandlingarna; dess inställande medför förlust för båda parterna.»

Icke heller kan det, som arbetsgivareföreningen påpekar, betraktas som onaturligt, att kollektivavtalens upphörande även medför de enskilda arbetsavtalens upphörande. Förutsättningen för, att anställningsförhållandet efter kollektivavtalets utlöpande skall kunna uppfattas som tillfälligt, är givetvis, att de av kollektivavtalet normerade individuella arbetsavtalen upphöra samtidigt.

Rätt att utan iakttagande av uppsägningstid upplösa tillfällig anställning,

upphör jämlikt 4 §, sedan anställningen varat sex månader. I några enstaka fall har det förekommit, att en längre tidrymd förflutit mellan det förutvarande kollektivavtalets upphävande och det nyas avslutande, oaktat arbetet fortsatt. Men i allmänhet lär nytt avtal ingås inom avsevärt kortare tid. Det kan inte heller sägas ligga i samhällets intresse att alltför långa perioder av oreglerade arbetsförhållanden inträda. Mot tvånget för parterna att inom sex månader träffa nytt kollektivavtal, vid äventyr att arbetsavtalslagens regler om uppsägning m. m. eljest bli tillämpliga å arbetsförhållandet, synes därför intet vara att invända.

Allmänna bestämmelser om arbetsavtals ingående och upphörande.

4 §.

Kommittéförslagets 4 § stadgar, att viss uppsägningstid skall iakttagas vid uppsägning av arbetsavtal på obestämd tid. Är emellertid anställningen tillfällig eller på prov och har densamma icke varat längre än sex månader eller utgör anställningen bisyssla, upphör avtalet att gälla omedelbart efter tillsägelse från endera partens sida. Som svenska arbetsgivareföreningen betonar i sitt yttrande, kan det starkt ifrågasättas, huruvida icke de skäl, som föranlett de sakkunniga att från uppsägningsbestämmelserna undantaga tillfällig anställning, som icke varat längre än sex månader, bort leda till ett undantagande av samtliga verksamhetsgrenar av intermittert eller säsongbetonad beskaffenhet.

»Anställningsförhållandet vid utförande av arbete inom dylika verksamhetsgrenar är», framhåller arbetsgivareföreningen, »av naturliga skäl synnerligen lösligt. Såsom exempel vilja vi här endast anföra arbetsförhållandena inom byggnadsindustrien eller anläggningsbranschen över huvud taget. Inom dessa arbetsområden tages anställning för medverkan till utförande av visst byggnadsföretag, utan att det därigenom behöver vara fråga om anställning för utförande av visst arbete. Arbetets varaktighet är betingad av byggnadsföretagets omfattning. Anställningen kan sålunda bli kortare eller längre tid än sex månader, utan att därigenom föreligger någon skillnad i anställningsförhållandets fasthet. Därtill kommer, att arbetet bedrivs på sådant sätt, att det många gånger torde föreligga svårigheter att kunna rätt beräkna tidpunkten, då behovet av arbetskraft upphör och uppsägning sålunda bör vidtagas. Då den i lagförslaget intagna sexmånadersgränsen såsom avgörande för skyldigheten att iakttaga uppsägningstid kommer att verka godtyckligt i fråga om berörda arbetsförhållanden, kunna vi ej finna annat än att verksamhetsgrenar av nu anført slag bort undantagas från bestämmelserna om iakttagande av uppsägningstid. För att icke detta undantag skall komma att gälla även de arbetare, som till äventyrs inom berörda branscher kunna hava anställning hos samma arbetsgivare året runt, torde man böra bibehålla förutsättningen, att anställningen skall vara tillfällig.»

Särskilt vad angår skogshushållningen torde de föreslagna uppsägningsbestämmelserna leda till mindre lyckliga konsekvenser, icke minst i av-

seende på den i skogsbygderna bosatta jordbrukarbefolkningens möjligheter att under samma fria former som hittills genom avverkningsarbete i skogarna förskaffa sig en värdefull och ofta för uppehållet helt enkelt nödvändig arbetsinkomst. Vi hänvisa till vad Sveriges skogsägareförbund i denna del anfört. Nedan återgiva vi i sammandrag förbundets huvudsynpunkter.

Arbetsförhållandet för en avsevärd del av skogsbrukets kroppsarbetare varar längre än sex månader, framhåller förbundet. Dessa arbetare skulle sålunda komma att tillförsäkras de i lagen bestämda uppsägningstiderna. Förbundet anser sig böra uttala en bestämd varning mot att på detta sätt i lag fastställa uppsägningstider för grovarbetarna inom skogshushållningen. Det kommer att bli utomordentligt svårt eller rent av omöjligt att i praktiken på ett korrekt sätt tillämpa dylika bestämmelser. Dessa skulle komma att leda till för arbetsgivarna ohållbara konsekvenser och de skulle inbjuda till oärligt förfarande från arbetstagarnas sida.

Ett ackordsarbete t. ex. som gott kan utföras på fyra månader kan utan svårighet spinnas ut att räcka i sex, utan att arbetsgivaren har någon möjlighet att påverka arbetstakten. Det är ackordstagarens ensak, huru effektivt han vill arbeta. På detta sätt kunna praktiskt taget alla skoghuggningar i norra Sverige med rätt eller orätt tänjas ut över sexmånadersgränsen.

Lika litet kan arbetsgivaren kontrollera antalet av de arbetare, som han enligt lagen skulle bli skyldig att meddela formlig uppsägning för att undgå att betala dem lön efter arbetets upphörande. Skulle de föreslagna uppsägningsbestämmelserna genomföras, bleve det förvisso även omöjligt att bibehålla det hittills tillämpade, såsom socialt värdefullt ansedda systemet att den i jordbruk arbetande befolkningen i rikets skogsbygder vintertid erhåller för sin försörjning välbehövliga arbetsförtjänster genom ett under fria former organiserat avverkningsarbete i skogarna. Arbetsgivarna kunna icke påtaga sig de ekonomiska konsekvenser, som följa av lagstadgad uppsägningstid för ett på sådant sätt organiserat arbete.

Förslaget om bestämda uppsägningstider för skogsbrukets arbetare bör därför falla.

Beträffande uppsägningstiderna för till skogshushållningen hörande förvaltningspersonal är att märka att det i fråga om de hos virkesmätningssällskapen anställda mätare och kontrollanter icke torde vara möjligt eller erforderligt att tillämpa de i förslaget fastställda uppsägningstiderna av intill sex månader. Tunningsverksamheten är nämligen ett utpräglat säsongarbete, men det varar i allmänhet mer än sex månader. För mätarepersonalens del låter det sig icke göra att iakttaga så lång uppsägningstid som en månad, än mindre flera månader. Mätningssällskapen (i fortsättningen de statsreglerade virkesmätningssällskaperna) måste till mätning mottaga allt det virke, som anmäles till dem. Om mängden härav ävensom om tidpunkten, då mätningen önskas, får föreningen ofta kännedom med mycket kort varsel. Tiden för arbetets avslutande på våren blir helt beroende av dels väderleken och tidpunkten för islossningen i vattendragen, samt dels storleken av de virkesmängder, som under säsongens sista del, till sin kvantitet ofta okända, forslas fram.

I säsongens elfte timme måste därför arbetet vanligen starkt förcejas för att allt anmält virke skall hinna mätas. Huru lång tid man får på sig för

detta, kan aldrig förutses. Mättningsföreningen kan därför ej våga ställa sig utan personal efter viss dag genom att verkställa uppsägning.

Förbundet måste av denna anledning påyrka, att beträffande den lägre personalen hos virkesmättningsföreningarna (resp. de blivande virkesmättningsnämnderna) förslagets bestämmelser om uppsägningstid ej bliva gällande.

De ovan återgivna synpunkterna torde böra beaktas vid en lagstiftning om det enskilda arbetsavtalet. Vi föreslå därför ett sådant tillägg till 4 § i kommittéförslaget, att ändock tillfällig anställning varat längre än sex månader, avtalet upphör att gälla omedelbart efter tillsägelse från endera partens sida, där anställningen avser arbete, som till sin natur icke är sammanhängande. Det bör understrykas, att denna undantagsregel alltså endast avser *tillfällig* anställning inom säsongyrke. Stadigvarande anställning inom sådant yrke bör givetvis icke undantagas från lagens bestämmelser om uppsägningstid.

Beträffande den i 4 § fjärde stycket av vårt lagförslag införda bestämmelsen om huru förfaras skall, där arbetsförhållandet efter kollektivavtals upphörande fortsättes tills vidare, hänvisa vi till, vad vi under 2 § anført. Här torde endast behöva tilläggas, att tillsägelse om arbetsavtalets upphörande med hänsyn till förestående arbetsinställelse av lämplighetsskäl bör i förevarande fall kunna vidtagas genom ett enklare förfarande än genom tillsägelse av varje arbetstagare. Ett meddelande till motorganisationen på sätt, som nu vanligen plägar ske, bör anses vara tillfyllest. Ett uttryckligt stadgande härom i lagtexten ha vi dock icke funnit nödvändigt; förhållandet framgår redan av rådande sedvänja.

6 §.

1 mom. I 6 § meddelas bestämmelser angående den tid, som skall iakttagas vid uppsägning av arbetsavtal. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida föreskrives viss lägsta uppsägningstid. Denna är beroende dels av den tid, som arbetstagaren varit anställd, dels av den arbetsuppgift, som han fått sig anförtrödd. Arbetsuppgifterna äro sammanförda i tre huvudgrupper. Inledningsvis ha vi närmare diskuterat denna s. k. kategoriklyvning, som återkommer även vid andra §§ än den nu behandlade. Därutöver må anföras följande.

Att kategoriklyvningens genomförande kan leda till praktiska svårigheter inse vi till fullo. Dessa eller likartade svårigheter komma emellertid, som vi under »Allmänna synpunkter» påpekat, att i kanske samma grad göra sig gällande även vid en lagstiftning, som speciellt tar sikte på de privatanställda med frånskiljande av övriga arbetstagarergrupper. Lagtextens beskrivning av de två första huvudkategorierna lämnar måhända rum för kritik i ett eller annat hänseende. Det torde vara hart när omöjligt att fullt entydigt definiera den mångfald av skilda yrkesuppgifter, som inrymmes under varje

kategori. I stort sett vill det dock förefalla som om kommittéförslaget definitioner ganska väl täcka åsyftade arbetsfält. Vad angår den särskilt svåra gränsdragningen mellan de två första grupperna och den tredje gruppen, »annan arbetstagare», så synes socialstyrelsen ha givit ett värdefullt uppslag genom påpekandet, att man möjligen kan söka stöd av den praxis, som utbildat sig vid tillämpning av viss annan social lagstiftning. Ett tillvägagångssätt kunde därvid vara, att såsom en grupp särskilja de arbetstagare, som motsvara arbetstidslagens arbetarbegrepp, och därmed närmast jämförbara arbetstagarekategorier. Man kunde då hava viss ledning av den praxis, som utbildats av arbetsrådet.

I vart fall vill det förefalla som om det till underlättande av gruppindelningens genomförande i praktiken kunde vara lämpligt, att t. ex. genom socialstyrelsens försorg en närmare utredning verkställdes om vilka grupper av arbetstagare, som skola falla under resp. kategorier. Av denna utrednings resultat finge sedermera bero, i vad mån lagens regler om gruppindelning böra underkastas revision i ett eller annat hänseende.

I ett flertal yttranden, däribland från socialstyrelsen, kommerskollegium och arbetsdomstolens ordförande, ha varningar uttalats gentemot den av kommittén föreslagna automatiska förlängningen intill tretton veckor av uppsägningstiden för den tredje gruppen vid uppsägning från arbetsgivarens sida. En så lång uppsägningstid för ifrågavarande grupp strider helt och hållet mot nuvarande praxis och kan särskilt vid inträffande arbetskonflikt omöjliggöra ett jämbördigt uppträdande från parternas sida. Efter införandet av denna uppsägningstid, helst om den göres tvingande, torde det, som K. B. i Uppsala län framhållit, kunna befaras, att avbrott i anställningstiden kommer att ske till arbetstagares nackdel för att förebygga att arbetsgivaren blir bunden vid alltför långa uppsägningstider. Kommerskollegium ifrågasätter, i anslutning till bl. a. reservationsvis framkomna yrkanden, om icke förevarande uppsägningstid i stället lämpligen skulle kunna maximeras vid fyra veckor. Detta synes även oss skäligt.

2 mom. Som en obestriddig brist i kommittéförslaget framstår frånvaron av varje stadgande angående uppsägning från arbetstagarens sida. Från skilda håll har denna brist påtalats. Arbetsdomstolens ordförande erinrar bl. a. om, att då kollektivavtalen så gott som undantagslöst upptaga regler om en ömsesidig uppsägningstid, har det ingått i allmänna medvetandet, att även arbetstagaren är bunden av viss uppsägningstid. Även för de privatanställdas vidkommande torde förhållandet vara analogt. Vi finna det därför lämpligt, att i ett nytt mom. under 6 § intaga regler om den uppsägningstid, som skall iakttagas vid uppsägning från arbetstagarens sida. De föreslagna uppsägningstiderna sammanfalla med minimiuppsägningstiderna vid uppsägning från arbetsgivarens sida, innan ännu förlängning inträtt efter viss tids anställning. Socialstyrelsens utredning ger vid handen, att detta förslag ganska nära torde ansluta sig till praxis. Förevarande uppsägnings-

tider ha vi dock ansett endast böra hava dispositiv karaktär. Icke heller ha vi funnit det nödigt att stipulera någon förlängning av desamma.

I 6 § mom. 2 ha vi även intagit kommittéförslaget regler om maximering av uppsägningstiden vid uppsägning från arbetstagarens sida. Stadgandet om en högsta uppsägningstid av ett år vid uppsägning från arbetsgivarens sida ha vi däremot funnit obehövt.

3 mom. (2 mom.) I Dacos yttrande har anmärkts mot formuleringen av kommittéförslaget 2 mom., att orden »Är viss uppsägningstid bestämd» av en icke lagkunnig skulle kunna tolkas såsom »Är viss uppsägningstid bestämd i lag». Då detta icke kan ha varit meningen hemställes, att ordet »bestämd» utbytes mot »avtalad». Av motiven sid. 81 framgår, att denna uppfattning är riktig, varför vi i vårt förslag vidtagit föreslagen ändring.

5 mom. (4 mom.) Enligt 4 mom. i kommittéförslaget skulle lagens tvingande uppsägningsregler försättas ur kraft, där avtalet avser anställning, som kräver särskild sakkunskap. I sådant fall skulle dock uppsägningstiden icke få bestämmas till mer än ett år. I yttrande av Daco och svenska kontoristförbundet har framhållits, att begreppet »särskild sakkunskap» är synnerligen elastiskt och att bestämmelsen därför skulle kunna tagas till intäkt för försök att i större utsträckning kringgå lagens allmänna uppsägningsregler. Denna bestämmelse anses därför böra utgå.

Vi finna denna kritik motiverad. I synnerhet torde det leda till svåra tolkningsproblem att draga gränsen mellan begreppet »särskilda kvalifikationer» enligt 6 § 1 mom. första stycket a) och »särskild sakkunskap» jämlikt förslaget 4 mom. Några större olägenheter av detta stadgandes slopande torde icke heller behöva befaras. Önskar en arbetsgivare binda en högt meriterad person vid sitt företag på ett fastare sätt, än vad lagen eljest medger, står ju alltid den möjligheten öppen att ingå avtal för bestämd tid. Det bör även påpekas att införandet av dispositiva uppsägningsregler vid uppsägning från arbetstagarens sida åtminstone i någon mån inskränker behovet av här behandlade stadgande. I vårt förslag ha vi därför låtit det samma utgå.

Beträffande det i vårt förslag införda tillägget till detta mom., jämlikt vilket från lagens uppsägningsregler undantages tillfällig anställning inom säsongyrke, hänvisas till vad vi anfört under 4 §.

7 §.

Arbetsdomstolens ordförande har vid denna § anfört, att innebörden i andra punkten enligt kommittéförslaget icke synes fullt klar. Meningen tycks vara — vilket naturligen också är riktigt — att här skall gälla samma regel som i 4 §, d. v. s. att det tillfälliga i den fortsatta anställningen skall anses hava upphört, om sex månader förflutit från det att den ursprungligen bestämda tiden för arbetsavtalet gått till ända; efter nämnda tid skall sålunda uppsägningstid iakttagas. För att låta denna innebörd komma till

klart uttryck i lagtexten ha vi vidtagit en mindre förändring av §:ns andra mening.

8 §.

Till förtydligande av denna § har Daco föreslagit, att det i andra punkten bör utsägas, att om avtalet skall förlängas på minst ett år, tiden för uppsägning från arbetstagarens sida må kunna bestämmas till *högst* tre månader. Denna ändring har vidtagits i vårt förslag.

9 §.

Jordbrukets förvaltningspersonal — förvaltare, inspektorer och bokhållare — är, framhåller lantbruksstyrelsen, som regel antingen i arbetsgivarens hus och kost eller åtnjuter såsom löneförmån bostad och andra naturaförmåner. Enligt förslaget ordalydelse skulle därför även denna personal falla under uppsägningsbestämmelserna i § 9. En uppsägningstid enligt dessa bestämmelser för förvaltningspersonalens vidkommande saknar emellertid stöd i den allmänna uppfattningen och bör ej ifrågakomma. Det bör tydligt utsägas, att uppsägningsstadgandena enligt 9 § uteslutande avse ogifta drängar och pigor samt statare å landet. Å andra sidan är det i avseende å dessa kategorier önskvärt, att reglerna i 9 § lagfästas, då de bygga på en från legostadgan nedärvd sedvänja.

I enlighet med av lantbruksstyrelsen anförda synpunkter ha vi i vårt förslag genomfört en sådan ändrad formulering, att 9 §:ns staganden blott bliva tillämpliga å arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket c), varigenom den avsedda begränsningen av §:ns tillämpningsområde torde uppnås.

10 §.

Enligt 1 mom. i denna § äger arbetstagare, där arbetsavtalet blivit uppsagt, under uppsägningstiden rätt till skälig ledighet för sökande av ny anställning. Är arbetsavtal ingånget på bestämd tid, är arbetstagaren berättigad till sådan ledighet under skälig tid före avtalets upphörande.

I yttranden av Daco och svenska kontoristförbundet har uttalats önskemålet, att arbetstagaren skulle tillerkännas ledighet, varom här är tal, utan avdrag på lönen. De sakkunnige anföra i motiven (sid. 83) till denna §, att »det torde ligga i sakens natur, att om arbetstagaren endast åtnjuter kortare ledighet, arbetsgivaren ej bör äga göra något avdrag å lönen. Har det däremot varit fråga om en längre ledighet, kan arbetstagaren ej påfordra, att lönen skall utgå oavkortad.»

Vad som skall förstås med »skälig ledighet» är enligt de sakkunnigas uttalanden »att avgöra efter omständigheterna i det särskilda fallet. Det stora flertalet arbetstagare torde icke kunna göra anspråk på ledighet under mer än en eller annan timme under en eller ett par dagar i veckan. Skall arbetstagaren söka anställning å annan ort, kan han dock bliva berättigad till

ledighet under en eller flera arbetsdagar. Vid bedömande av denna fråga bör hänsyn även tagas till arbetsgivarens möjligheter att undvara arbetstagarens arbetskraft.»

Det framgår av vad som ovan anförts, att den kortare ledighet, vilken arbetstagaren i praxis utan löneavdrag äger åtnjuta, i särskilda fall kan understiga den ledighet, som skäligen bör tillkomma honom för sökande av ny anställning. För att likväl i görligaste mån tillmötesgå det från tjänstemannahåll framförda utan tvivel beaktansvärda önskemålet, att ledighet för anskaffande av nytt arbete icke skall i allt för hög grad inkräkta på arbetstagarens försörjningsmöjligheter, ha vi ansett oss böra i 10 § 1 mom. intaga ett tillägg, som stadfäster den praxis, enligt vilken kortare ledighet för sökande av ny anställning må åtnjutas utan reduktion av lönen.

Om lön.

14 §.

Som bl. a. kommerskollegium anmärkt, plägar kontant tidlön, som utgår för kortare tid än månad, särskilt inom på landsbygden belägna företag, utbetalas var fjortonde dag och icke var sjunde dag, som de sakkunniga föreslagit. Då någon egentlig olägenhet icke torde hava försports av detta för jordbrukets vidkommande vanliga system, ha vi i vårt förslag upptagit den dispositiva regeln, att sådan lön, varom här är fråga, inom jordbruket skall utgå var fjortonde dag.

Kontantlön, som beräknas för månad eller längre tid, skall jämlikt kommittéförslaget betalas å sista söckendagen i varje kalendermånad. Svenska lantarbetsgivarnes centralförening framhåller, att en sådan bestämmelse är orimlig och stridande mot all sedvänja inom jordbruket. Den går helt enkelt icke att genomföra. Viss tid, olika inom skilda jordbruksföretag, behöves nämligen alltid för upprättande av avlöningslistor, uträkning av arbetsförtjänster, avräkning av ackordsersättningar, avdrag för moträkningar och dylikt.

De svårigheter, beträffande månadslönernas utbetalande, som lantarbetarnes centralförening här påtalat, torde nog göra sig märkbara inom jordbruket över huvud taget. Vi föreslå därför i förevarande punkt den jämkningen i kommittéförslaget, att kontantlön, som beräknas för månad eller längre tid, skall, där så lämpligen ske kan, betalas å sista söckendagen i varje kalendermånad, dock senast å andra söckendagen efter varje kalendermånads slut.

15 §.

I andra stycket av denna § stadgas om viss ersättning, som är avsedd att förutom ränta utgå, om arbetsgivaren icke på avlöningsdagen utbetalar förfallen kontantlön. Ersättningen skall enligt förslaget ej utgå, när arbetsgivaren är utan skuld till dröjsmålet. De sakkunniga hava vid utformandet

av denna regel, uttalar arbetsdomstolens ordförande, icke berört ett synnerligen vanligt fall, nämligen att lön icke utbetalats med det belopp arbetaren fordrat på den grund att tvist råder mellan arbetsgivaren och arbetaren om lörens rätta belopp. Om arbetsgivaren i detta fall i god tro drivit en mening, som sedermera befinnes vara oriktig, synes det icke vara lämpligt, att han drabbas av en påföljd av ifrågavarande beskaffenhet, vilken huvudsakligen tillkommit för att förekomma godtycke och slarv.

Med hänsyn till denna anmärkning ha vi i 15 § andra stycket infört den bestämmelsen, att ifrågavarande ersättningsanspråk gentemot arbetsgivaren icke gäller, där denne haft skälig anledning antaga, att han ej varit pliktig utgiva lönebeloppet.

16 §.

I andra stycket hava de sakkunniga upptagit en bestämmelse av innehåll att reglerna i första stycket icke skola äga tillämpning om arbetstagaren gjort sig skyldig till brottsligt förfarande. Mot denna regel torde icke, framhåller arbetsdomstolens ordförande, finnas något att invända därest det blivit i laga ordning fastslaget, att arbetstagaren handlat kriminellt. Däremot synes arbetsgivarens blotta uppgift om att arbetstagaren förfarit brottsligt icke böra försätta arbetsgivaren i ett bättre läge, än om han till stöd för sitt ersättningsanspråk åberopat allenast en civilrättslig grund. Kvittningsmed ersättningsfordran, som icke är ostridig eller fastställd, bör m. a. o. icke få förekomma, även om arbetsgivaren gör gällande, att arbetstagaren förfarit brottsligt.

Häremot vilja vi framhålla, att omständigheterna kunna vara sådana, att arbetsgivaren väl vet, att arbetstagaren gjort sig skyldig till brottsligt förfarande, men han vill »låta nåd gå före rätt» och underlåter därför att anmäla den brottsliga handlingen. I denna situation skulle det måhända vara obilligt, om icke arbetsgivaren utan hänsyn till restriktionerna i 16 § första stycket finge göra sitt ersättningsanspråk gällande. Det bör även understrykas, att det skydd, som strafflagen ger mot ärekränkning, innebär en stark garanti för, att icke arbetsgivaren skall missbruka sin rätt enligt förevarande stadgande.

Från Dacos och svenska kontoristförbundets sida har i detta samband en annan invändning framförts mot de sakkunnigas förslag. Särskilt i fråga om förande av motorfordon förekomma en hel rad i praktiken betydelsefulla straffbelagda handlingar, vilka icke förutsätta uppsåt. Om arbetstagare gjorde sig skyldig till dylik handling, skulle det ofta synas oskäligt, om arbetsgivarens obegränsade kvittningsrätt kunde göras gällande. Med tanke härpå föreslås att nu åsyftade undantagsbestämmelse blott hänföres till uppsåtligt förfarande av brottslig art.

Till denna anmärkning ha vi funnit oss böra taga hänsyn vid utformandet av 16 § i vårt förslag.

17 §.

Under hänvisning till vad de sakkunniga i motiveringen (sid. 197) anført till 17 §, föreslå vi i särskilda motioner införandet av dels en tilläggsbestämelse i 192 § utsökningslagen, dels en hänvisningsklausul i 10 § lagen den 14 juni 1907 om vad iakttagas skall i avseende å införande av lagen om nyttjanderätt till fast egendom.

Om lön vid sjukdom m. m.

18 §.

I 18 § regleras arbetstagares rätt till sjuklön. Den tid, varunder arbetstagaren skall vara berättigad till sjuklön, har satts lika med den legala minimitiden för uppsägning från arbetsgivarens sida. Enligt de sakkunnigas förslag har rätten till lön under sjukdom reglerats allenast för de två första av förslaget tre arbetstagargrupper. Av den utredning, varom de sakkunniga föranstaltat, framgår nämligen, heter det i betänkandet (sid. 121),

»att det är allmänt bruk, att 'anställda' vid sjukdom åtnjuta lön, helt eller delvis, medan något motsvarande bruk ej kan sägas råda beträffande den tredje gruppen. För denna torde utvecklingen, särskilt efter 1931 års sjukreform, snarast gå i den riktningen, att rätten till sjuklön, där sådan förefinnes, alltmer försvinner. De frivilliga av stat och kommuner understödda sjukförsäkringarna erbjuda sådana arbetstagar möjlighet att för en ringa avgift bereda sig ett både långvarigare och säkrare skydd vid sjukdom än som kan ernås genom en rätt till sjuklön av arbetsgivaren. Vad de två första grupperna angår, står den offentliga sjukförsäkringens visserligen öppen även för dem. Då erkänd sjukförsäkring emellertid ej är skyldig att meddela försäkring å högre sjukpenning än fyra kronor och ej utan socialstyrelsens medgivande må utgiva högre sjukpenning än sex kronor, skulle en hel del arbetstagar, tillhörande dessa kategorier, icke kunna genom försäkring i sådan sjukförsäkring i motsvarande mån som tredje gruppen täcka sin förlust av lön vid sjukdom. Framför allt hava de sakkunniga emellertid beaktat den sedvänja, som, enligt vad förut nämnts, är rådande. Denna sedvänja bör enligt de sakkunnigas mening i allt väsentligt lagfästas.»

Gentemot den princip, från vilken de sakkunniga utgått vid behandlingen av förevarande liksom av andra avsnitt i förslaget, nämligen att i främsta rummet rådande sedvänja bör läggas till grund för en lagstiftning om det enskilda arbetsavtalet, ha vi intet att erinra. Men det synes oss som om de sakkunniga icke tillräckligt beaktat den inom jordbruket i förhållande till det industriella arbetsområdet avvikande sedvänja, som råder beträffande arbetares löneförmåner under sjukdom. I fråga om arbetare inom industri och hantverk förhåller det sig utan tvivel så, att de i snabbt växande omfattning skydda sig mot de ekonomiska följderna av sjukdom genom anslutning till den statsunderstödda sjukförsäkringen. Vid utgången av 1930 voro hälften av dessa arbetare medlemmar av enskilda sjukförsäkringar. Vid samma tidpunkt voro emellertid endast något mer än 1/10 av arbetarna inom jord-

bruk med binärningar anslutna till sjukförsäkringen. Vad jordbrukets fast anställda arbetskraft angår torde den däremot i betydande utsträckning åtnjuta vissa löneförmåner vid sjukdom. Lantbruksstyrelsen påpekar vid 20 §, att ogifta drängar och pigor i arbetsgivares hus och kost jämlikt denna § under sjukdom skola erhålla nödig vård genom arbetsgivarens försorg, men däremot icke någon kontant lön. Statare och daglönare inom jordbruket skulle icke tillerkännas någon som helst rätt till lön vid sjukdom. Lantbruksstyrelsen yttrar därefter sammanfattningsvis bl. a. följande:

Vad arbetstagare i husbondens hus och kost beträffar, föreligger en stark, av legostadgan härledd sedvänja, enligt vilken dessa arbetstagare skola erhålla såväl vård som kontant lön under sjukdomstiden. Fråga är om denna sedvänja kan stå sig mot en eventuell ny lags föreskrifter. Även statare torde i stor utsträckning vara tillförsäkrade eller i varje fall faktiskt åtnjuta kontantlön och naturaförmåner under sjukdom, ehuru någon liknande stark sedvänja knappast torde föreligga i avseende å dem såsom ifråga om arbetstagare i arbetsgivares hus och kost. För båda dessa arbetarkategorier skulle förslaget genomförande kunna tänkas innebära försämringar uti deras nuvarande avlöningsförmåner under sjukdom.

Härtill kommer att det långt övervägande antalet lantarbetare torde sakna möjlighet att försäkra sig mot sjukdom i sjukkassa.

Av anförda skäl håller lantbruksstyrelsen före, att en lagfästad rätt till sjuklön för jordbrukets årsanställda arbetare i huvudsaklig överensstämmelse med legostadgans bestämmelser härutinnan skulle vara ägnad att i hög grad stabilisera arbetsförhållandena inom jordbruket. Skäligheten torde dock tala för, att denna sjukhjälpsrätt begränsas till närmast inträffande flyttningsdag, den 24 oktober, oberoende av, huruvida anställningen uppsagts i laga tid, dock att rätt till vård givetvis bör kvarstå även därefter, till dess att flyttning kan ske utan fara för arbetstagares liv och hälsa.

Givetvis är det ett samhällsintresse att söka främja även lantarbetarnas anslutning till den statsunderstödda sjukförsäkringen. Men möjligheterna härtill torde av lätt insedda skäl icke vara lika gynnsamma som bland industrins arbetare. Oavsett emellertid hur utvecklingen i angivna hänseende kommer att gestalta sig i framtiden, synes det vara sakligt befogat att även för de årsanställda jordbruksarbetarnas vidkommande, särskilt om de äro försörjningspliktiga, begära ett lagfästande av den rätt till vissa löneförmåner under sjukdom, som enligt sedvänja tillkommer dem. Då icke tillräckligt material lär föreligga för ett bedömande av storleken av de löneförmåner, som vid sjukdom pläga utgå åt förevarande arbetstagar-grupp, torde en utredning i ämnet först böra äga rum. På grundval av denna utredning kan lagstiftning sedermera ske. I särskild motion hemställa vi därför att riksdagen ville hos Kungl. Maj:t anhålla om utredning och framläggande av förslag angående lagfästande av årsanställda jordbruksarbetares jämlikt sedvänja tillkommande rätt till lön under sjukdom.

*

*

*

Från tjänstemannahåll (föreningen Sveriges aktiva handelsresande, fullmäktige för svenska handelsresandeföreningar, Daco, svenska kontoristförbundet) har anmärkts mot att från den lön, som arbetsgivaren vid sjukdom är pliktig utbetala till arbetstagaren, undantag gjorts för provision. Man finner detta särskilt anmärkningsvärt, då motsvarande undantag icke ansetts erforderligt i fråga om lön under semester. Med hänsyn till handelsresandenas anställningsvillkor anses bestämmelsen betänkelig. Också för affärsbiträden, påpekar kontoristförbundet, är det icke ovanligt att lönen utgår i form av såväl fast tidlön som provision. Det påyrkas därför, att provisionsavlönad arbetstagare skall jämföras med annan arbetstagare i avseende på rätt till lön under sjukdom.

Beträffande hänvisningen till vad som i föreliggande fråga gäller vid semester, må framhåvas, att förhållandena vid sjukdom och semester ju inte äro fullt jämförbara, bl. a. därutinnan att semesterersättning utgår under en avsevärt kortare tid än vad som kan bli fallet i fråga om sjukersättning. Å andra sidan måste erkännas det berättigade i önskemålet, att provisionsavlönade arbetstagare, helst om de äro fast knutna till ett företag, icke vid irakad sjukdom skola försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare. Man får icke heller förbise, att sjuklönsbestämmelserna, som de nu äro utformade, kunna innebära risk för att man inom vissa branscher i ökad utsträckning söker övergå till provisionsavlönning för att undslippa plikten att utbetala lön åt arbetstagare vid sjukdom. Vi ha även övervägt möjligheten av att formulera en regel, som tillerkänner provisionsavlönad arbetstagare sjuklön. Men en undersökning av de faktiska förhållandena har givit vid handen att en sådan regel blir utomordentlig vanskelig att genomföra och uppenbarligen i många fall skulle kunna leda till för arbetsgivaren ytterst obilliga konsekvenser. Man må betänka, att provisionsavtalen torde förete en långt mera skiftande typkarta än några andra arbetsavtal. Mellan t. ex. ett akquisitionsavtal inom försäkringsbranschen, som tillförsäkrar vederbörande arbetstagare viss provision i förskott utan återbetalningsskyldighet, och ett avtal om annonsackquisition för en tidningsräkning, som blott ger akvisitören en viss procent av inlutna annonsintäkter och som ofta är ingånget på utomordentligt lösa betingelser, råder ju en betydande artskillnad. För att inte tala om de svårigheter, som uppkomma om en arbetstagare samtidigt arbetar mot provision för flera firmors räkning. Hur skall sjuklönen i ty fall beräknas? Det är ju ingalunda säkert, att anställningen är varken tillfällig eller bisyssla eller kan betraktas som »icke sammanhängande».

Utan en närmare utredning av i praktiken förekommande provisionsavtals innebörd torde det vara tekniskt ogörligt att gestalta en rättvist verkande regel, som tryggar de provisionsavlönades ställning vid sjukdom. Särskilt anse vi, att en dylik utredning bör taga sikte på att bereda rätt till sjuklön åt sådan provisionsavlönad arbetstagare, som står i ett fas-

tare och varaktigare anställningsförhållande till ett visst företag och tillika mera helt ställer sin arbetskraft till detta företags förfogande. Det är vår förhoppning att en utredning i angiven riktning skall kunna läggas till grund för en blivande lagstiftning i ämnet. I en särskild motion hemställa vi om berörda utredning.

*

*

*

I yttranden av Daco, svenska kontoristförbundet och svenska brukstjänstemannaföreningen har man påtalat utformningen av den regel, som återfinnes i de sakkunnigas förslag 18 § 1 mom. sista stycket och enligt vilken den kontanta lönen vid sjukdom må kunna efter överenskommelse reduceras till $\frac{1}{5}$. Huvudregeln är eljest att full lön skall utgå. Stadgandet om reducerad lön har tillkommit för att motverka ett obehörigt utnyttjande av rätten till sjuklön. Samma verkan skulle emellertid, som kontoristförbundet framhåller, kunna uppnås utan att arbetstagaren, åtminstone i de fall då sjukdomen blir av längre varaktighet, berövades någon del av rätten till full sjuklön under en tidsperiod, som motsvarar uppsägningstiden, om förevarande undantagsbestämmelse kompletterades med en regel därom, att sjuklönsperioden skall förlängas i samma mån som lönen nedsättes. I överensstämmelse med denna uppfattning ha vi i vårt lagförslag upptagit en av kontoristförbundet formulerad ändring (brukstjänstemannaföreningen har ett lika lydande förslag) av 18 § 1 mom. sista stycket sista meningen.

Utöver de ändringar av 18 §, som ovan berörts, ha vi i vårt förslag gjort ett par förtydliganden i lagtexten med anledning av påpekanden i kontoristförbundets yttrande. Sålunda har orden »den kortaste uppsägningstid» i första stycket femte raden i de sakkunnigas förslag uttryckligen hänförs till uppsägning från arbetsgivarens sida (se motiven sid. 121). Till förebyggande av att i 2 mom. orden: »Vad i denna § är stadgat gälla ej, där avtalet icke är ingånget för längre tid än sex månader» fattas på så sätt, att § icke är tillämplig för tillsvidareavtal under de sex första månaderna, har vidare en mindre omformulering vidtagits.

19 §.

Socialstyrelsen uttalar med anledning av bestämmelsen i tredje stycket första punkten i de sakkunnigas förslag, att sjukkasemedlem, genom att välja en tillräckligt hög sjukpenning, kan undgå att på sjuklönen få vidkännas avdrag, motsvarande arbetsgivarebidraget till försäkringen. Först när detta bidrag uppgår till en tredjedel av kostnaden får nämligen arbetsgivaren göra avdrag å lönen för så stor del av det på grund av försäkringen utgående understödet, som svarar mot arbetsgivarens bidrag. I praktiken kan detta leda till, att en arbetstagare kan tillförsäkra sig tre kronor i sjukpenning och en annan exempelvis sex kronor, och arbets-

givarens bidrag kan i båda fallen motsvara värdet av en krona per år och medlem i sjukpenning. Medlemmen med den högre sjukpenningen finge då uppbära ersättningen oavkortad, medan den som hade den lägre sjukpenningen finge vidkännas avdrag, enär arbetsgivarens bidrag uppginge till minst en tredjedel.

Till undanröjande av denna av socialstyrelsen påtalade inkonsekvensen i lagförslaget föreslå vi den ändringen i tredje stycket, att arbetsgivaren blir berättigad till avdrag å sjuklönen för varje bidrag till försäkringen, även om detta bidrag icke uppgår till en tredjedel.

Om semester.

De sakkunnigas förslag till reglering av arbetstagares semester hör till de mest omstridda kapitlen i kommittébetänkandet. Utan tvivel är det också förenat med betydande svårigheter att på ett enhetligt sätt fastställa semesterförmånerna för alla grupper av arbetstagare. Förhållandena i förevarande hänseende äro ju synnerligen skiftande inom jordbruk och industri och bland anställda och kroppsarbetare. De skäl, som över huvud tala för att reglera det enskilda arbetsavtalet i en för alla arbetstagare gemensam lag, göra sig emellertid självfallet gällande även här. Till de tekniska svårigheterna skola vi fortsättningsvis i detalj återkomma, liksom till våra uppslag till dessa svårigheters övervinnande. Dessförinnan tillåta vi oss att framlägga några mera allmänna synpunkter på kommitténs förslag.

De sakkunnigas förslag bygger enligt motiveringen (sid. 162, jmf. sid. 156) på principen, att arbetstagaren successivt »intjänar» rätten till semester och semesterlön. För inträde av rätt till semester erfordras, att arbetstagaren varit anställd ett år hos arbetsgivaren eller vid företaget. Rätten att erhålla semester inträder sålunda under andra anställningsåret. Genom anställningen under det andra anställningsåret intjänar arbetstagaren rätten att under det tredje anställningsåret erhålla semester o. s. v.

Principen, att semester och semesterlön intjänas genom viss tids anställning, giva vi vår anslutning. Vid genomförandet av denna princip kan man naturligen av praktiska skäl dock icke gå hur långt som helst. Driven till sin yttersta konsekvens skulle den ju betyda, att under varje tidsenhet, anställning varar, intjänas en viss semesterrätt. Man får här i görligaste mån söka anpassa lagstiftningen efter gängse bruk och efter vad som framstår som skäligt.

Det vill emellertid förefalla som om man kunde gå åtskilligt längre, än vad de sakkunniga gjort vid ifrågavarande principens inskrivande i lagen. Det gäller speciellt i trenne avseenden: frågan om den lägsta anställningstid, som skall krävas för semesterrättens inträde, frågan om semesterlö-

nens reglering samt frågan om den inverkan, som arbetsavtalets upphörande skall anses hava på rätten till semesterersättning. I dessa tre fall ha vi funnit oss böra konsekventare än vad som skett i kommittéförelslaget utföra grundsatsen om semester och semesterlön såsom intjänata genom föregående anställning. De svagheter, som de sakkunnigas förslag i nämnda fall, ävensom i vissa andra delar är behäftat med, utvecklas närmare av arbetsdomstolens ordförande. Han har punktvis sammanfört sina anmärkningar och vi tillåta oss att här i huvudsak återgiva desamma.

»1) Av de sakkunnigas framställning i motiven till 25 § framgår, att de sakkunniga godkänna den även av arbetsdomstolen erkända principen, att arbetstagaren genom sitt arbete under viss tid successivt 'intjänar' rätten till semester och semesterersättning. Konsekvensen av denna uppfattning är, att en arbetstagare, som intjänat rätten till semester men vars anställning upphör, innan han utfått semestern, har rätt att åtminstone utbekomma semesterlönen. Denna konsekvens har också arbetsdomstolen dragit. — — — När det blir fråga om arbetsförhållandets upplösning, innan semester åtnjutits, hava de sakkunniga emellertid icke vågat draga den fulla konsekvensen av ståndpunkten utan hava i 25 § gjort vissa avsteg, som möjligen kunna förklaras såsom en kompromiss mellan stridiga meningar men som jag för min del icke kan biträda. — — — Det godtyckliga i förslaget på denna punkt framträder särskilt tydligt, om man fullständigar exemplet (hänsyftar på här icke återgivet ex.) genom att tänka sig två arbetstagare med samma anställningstid. Den ene utfår sin semester redan i slutet av år 1936 eller början av 1937. Den andres semester sparas till sommaren 1937. Om den senare på grund av oförutsedd arbetsbrist entledigas i maj 1937 erhåller han halv semesterlön. Slutar han själv, utfår han ingen semesterlön. Men om den förre vid alldeles samma tid entledigas eller slutar inverkar detta icke, ty han har redan utfått hela semesterlönen.

De sakkunnigas motivering för avsteget är huvudsakligen endast, att semestern i regel förlägges till viss del av kalenderåret, då det för arbetsgivaren är förenat med minsta ekonomiska uppoffringar att avvara arbetstagaren, och att det kan sägas vara en ytterligare förutsättning för inträde av rätt till semester, att arbetstagarens anställning fortfar intill nämnda tid. Man har sedan anknutit till den vanligen praktiserade semesterperioden nämligen sommaren. Härvid har man till en början icke tillräckligt beaktat den omständigheten att en arbetstagare, som slutar, icke i sin eventuella nya anställning får semester förrän efter ett år. Har han varit anställd tillräckligt länge för att hava intjänat semesterrätten, är det icke mera än skäligen att han utfår semesterlönen av den förre arbetsgivaren för att därmed hava möjlighet att i sin nya anställning uttaga en motsvarande ledighet under det första året. Men vidare är sambandet oklart mellan motiveringen, som tager sikte på arbetsgivarens ekonomiska intresse, och fixerandet av den 1 juni såsom avgörande datum. För många arbetsgivare torde det vara vida fördelaktigare att få utlägga semestern på annan tid av året än sommaren. Att kollektivavtalen oftast föreskriva sommaren såsom semesterperiod sammanhänger väsentligen med arbetstagarnas intressen. I varje fall synes det vara föga rimligt att i detta spe-

ciella avseende anknyta till sommaren såsom semesterperiod, då man icke samtidigt föreskriver att semestern verkligen skall utläggas under denna årstid. Det ligger sålunda ett tekniskt fel däri, att man för rätt till semesterlön vid avgång ur tjänsten fixerat ett visst datum, som icke har någon betydelse i övrigt, varken i fråga om tiden för semesterens förläggning under året eller beträffande semesterlönens intjänande i allmänhet. Man har med andra ord medtagit moment, som hämtats från skilda och i och för sig icke jämförbara semestersystem.

En annan sak vore om man i anknytning till en i kollektivavtalsreglerade förhållanden vanlig anordning ville uppbygga hela systemet från den utgångspunkten, att semesterlönen intjänas genom anställning före ett visst datum. Ofta fastslås i kollektivavtal, att semester skall åtnjutas under exempelvis någon av månaderna juni, juli, augusti eller september och att den arbetstagare, som varit anställd viss tid före den 1 juni, är berättigad till semesterlön. Upphör avtalet den 1 juni eller senare, blir arbetstagaren berättigad att uppbära semesterlönen, även om han icke skulle kommit i åtnjutande av semester (talrika exempel i arbetsdomstolens praxis). Upphör däremot arbetsavtalet tidigare, kan man icke utan uttrycklig bestämmelse tillerkänna arbetstagaren någon rätt till semesterlön över huvud, men ett positivt stadgande om jämkad semesterlön i sådant fall, ställd i proportion till anställningstiden, kan naturligen vara fullt skäligt. — — —

2) Fordran på viss tids anställning såsom förutsättning för ånjutande av semester med semesterlön har av de sakkunniga kombinerats med fordran på viss tids effektivt arbete på det sätt, att semestern förkortas med $\frac{1}{12}$ för varje månad, som arbete icke utförts under året närmast före semesterens början. I detta avseende må till en början anmärkas, att man skulle åstadkomma en vida smidigare anpassning, om avbrottet i arbetet bringades att inverka allenast på semesterlönen och icke på själva semestern. Detta är också i allmänhet kollektivavtalens sätt att reglera frågan.

Vidare kunna vissa anmärkningar framställas mot det sätt, varpå den uppställda principen om effektivt arbete såsom förutsättning för semester utformats. Det kan sålunda icke anses riktigt, att arbetet under året närmast före semesterens början lägges till grund för bedömandet. Semestern räknas nämligen för anställningsår och intjänas såsom förut blivit anfört genom anställningen under det närmast föregående anställningsåret, varjämte semestern kan utläggas när som helst under det anställningsår, för vilket den räknas. Om man exempelvis i ett visst fall antar, att anställningsåret sammanfaller med kalenderåret, kan en semester, som intjänats under loppet av ett kalenderår, förläggas till december månad nästa år. Det är då orimligt att lägga arbetet under året före denna semesters åtnjutande till grund för beräkningen. Redan den teoretiska grunden nämligen semesterns 'intjänande' fordrar att förhållandena under tiden för intjänandet och icke de möjligen helt avvikande förhållandena under en annan period skola verka bestämmande på semestern och semesterlönen. Sådant de sakkunnigas förslag nu blivit affattat, skulle det till och med kunna inträffa, att ett arbetsavbrott räknas arbetstagaren till last två gånger. — — —

Vill man i stället välja ett system med fixerat datum, bör det naturligen vara det utförda arbetet under året före detta datum, som blir avgörande.

3) ———

I motiven sid. 156 har angivits, att arbetstidsförkortning icke skall räknas såsom arbetsavbrott. På sätt närmare skall utvecklas under 29 § utgör arbetstidsförkortningen och permitteringen olika utslag för en och samma hårda ekonomiska realitet. — — — Då den fullständiga permitteringen skall räknas såsom arbetsavbrott, kan det med hänsyn till det nu anförda ifrågasättas huruvida icke också den inskränkta arbetstiden skall hava motsvarande verkan. — — —

4) För atnjutande av semester fordras obruten anställning. I motiven angives emellertid å sid. 154 att sammanhängande anställning i vissa fall bör anses föreligga trots formellt avbrott, exempelvis om avtalsförhållandet upphört för förhandlingar om ändrade anställningsvillkor eller om det nya avtalet kan sägas i verkligheten innebära ett återkallande av en uppsägning, hävning eller dylikt. — — — Sasom redan i annat sammanhang framhållits kan en arbetsgivare vid minskad tillgång på arbete välja mellan olika utvägar. Han kan salunda inskränka arbetstiden för hela arbetsstyrkan eller permittera viss del av denna. Det kan emellertid också hända att han i stället för permittering väljer att formellt entlediga vissa arbetare för att sedan återtaga dem i sin tjänst, när tillgången på arbete ökas. Vid vissa företag, där arbetet är säsongbetonat, kunna dylika periodiska avbrott i anställningen förekomma mer eller mindre regelbundet. — — — Saken ligger till på samma sätt, när fråga icke är om ett säsongbetonat yrke, men en tillfällig minskning av arbetsstyrkan ägt rum, som skett icke i form av permittering utan genom uppsägning av vissa arbetstagare, vilka sedermera återtagits. Det kan enligt min mening ifrågasättas, huruvida icke i lagen bör införas uttrycklig bestämmelse av innebörd, att ett avbrott i anställningen icke skall inverka på frågan om rätten till semester eller semesterlön, såframt ett sådant resultat med hänsyn till omständigheterna skulle finnas vara oskäligt.

5) Ett visst sammanhang förefinnes mellan den under 4) behandlade frågan och spörsmålet om semester i säsongbetonade yrken. I sistnämnda hänseende hava de sakkunniga i 21 § 3 mom. upptagit en bestämmelse att reglerna om semester ej skola gälla, där avtalet avser arbete, som till sin natur icke är sammanhängande. Man har tydligen här velat följa den praxis, som råder inom de typiska säsongyrkena. Kollektivavtalen för byggnadsfacken innehålla exempelvis icke bestämmelser om semester. Men såsom stadgandet är avfattat anknyter detsamma icke till yrkets säsongkaraktär utan till den enskilde arbetarens arbete. — — — Men tonvikten på den enskilde arbetarens arbete skulle möjligen kunna medföra, att försök göras att under ifrågavarande bestämmelse hänföra också sådana fall, då yrket endast så till vida är säsongbetonat, att viss mindre del av arbetsstyrkan icke kan hållas med arbete året runt. För dylika fall har här ovan under 4) framhållits det otillfredsställande i att semesterrätten förloras genom att arbetsgivaren för minskning av arbetsstyrkan väljer formen att entlediga de övertaliga arbetarna i stället för att permittera dem. Det vore naturligen än mindre tillfredsställande, om i dylika fall redan permitteringen skulle med stöd av förevarande stadgande medföra förlust av semesterrätten.

6) Regeln att arbetslagare vid semester äger behålla sin lön har upptagits i 22 §. I vad angår tidlön har regeln uttryckts på följande sätt: 'Under semester skall lönen utgå oavkortad.' — — — Den vanligaste av alla löneformer är timlönen. När denna tillämpas kan emellertid semesterlörens belopp icke fixeras endast genom bestämmelse att lönen skall utgå oavkortad,

utan det måste tillika angivas, för hur lång tid lönen skall beräknas. Då de sakkunniga väl få antagas hava avsett, att lönen i detta fall skall utgå för normal arbetstid (48 timmars vecka), oavsett på vad sätt arbetet bedrivs vid tiden för semesterns åtnjutande, bör detta således också komma till uttryck i lagtexten. Under den nu angivna förutsättningen måste avfattningen av andra stycket i 22 § rörande semesterlönens beräkning för ackordslöntagare vara felaktig. Har driften under tiden för semesterns åtnjutande icke pågått i normal omfattning, skall tydligen semesterlönen för ackordstagaren icke beräknas till det belopp, som han sannolikt skulle förtjänat, om han varit i arbete, utan till det belopp arbetstagaren skulle förtjänat om han arbetat under normal arbetstid.»

* *

*

Från många synpunkter skulle det tvivelsutan te sig ändamålsenligt att, som man från tjänstemannahåll föreslagit, uppbygga semesterbestämmelserna med utgångspunkt från en fast semesterperiod — från och med 15 maj till och med den 15 september — under vilken semester skall utgå. Rätt till semester inträder då, om arbetstagaren före semesterperiodens början varit anställd viss tid, t. ex. enligt Dacos förslag tre månader. Denna anordning förenklar avsevärt det föreliggande lagstiftningsproblemet. Tyvärr torde den dock vara omöjlig att praktiskt genomföra i en lag, som omspänner alla arbetstagare. Den strandar nämligen främst på det förhållandet, att en semesterperiod 15 maj—15 september — och ungefärligen till denna tid torde semesterperioden böra förläggas — näppeligen går att tillämpa för jordbrukets vidkommande. Angivna tid är den brädaste arbetstiden inom jordbruket. Att undantaga jordbruket från de allmänna semesterbestämmelserna synes inte heller tilltalande. Bortsett från principiella skäl måste man ju vid sådant förhållande ändock för jordbrukets del lösa de lagtekniska svårigheter, som man velat undgå för arbetslivet i övrigt. Vi ha därför nödgats avstå från tanken på att införa en bestämd semesterperiod, förlagd till sommarmånaderna. Kanske bör man inte heller i detta sammanhang alldeles bortse ifrån, att i synnerhet för mången privatanställd en vintersemester, tillbringad i de svenska fjälltrakterna med deras enastående rekreationsmöjligheter, kan synas väl så lockande som en sommarsemester.

I vårt förslag ha vi däremot tagit fasta på den särskilt i kollektivavtalen vanliga regeln, att semester och semesterlön intjänas genom viss tids anställning före bestämd dag. Denna dag torde väl undantagslöst vara fixerad till 1 juni. Månaderna juni, juli och augusti framstå ju ännu, om man bortser från dem som söka sin utkomst vid moderneringen, för det stora flertalet människor i detta land som semestermånaderna framför andra. Regeln, att semestern skall anses intjänad genom anställning före 1 juni, kan därför sägas knyta an till gängse föreställningssätt. Även de sakkunniga ha i ett särskilt fall, nämligen vid utformandet av 25 §:ns bestämmelser om semes-

terersättning vid arbetsavtalets upphörande, varit inne på enahanda tankegång (jfr sid. 164 i motiveringen). Anmärkas bör tillika, att förevarande regels tillämpande inom jordbruket icke torde förorsaka några svårigheter eller behöva leda till för arbetstagarna ogynnsamma konsekvenser, trots att semester där i allmänhet icke utgår under sommarmånaderna.

I lagtexten ha vi dessutom ansett oss böra direkt giva uttryck åt grundsatsen, att semester är en rätt, som förvärfvas just genom själva anställningen före visst datum. Vi ha därför i 21 § infört begreppet *anställningstid för semester*. Då semester enligt vårt förslag skall utgå under löpande kalenderår (*semesterår*), vilket synes mest naturligt, anses såsom anställningstid för semester året före 1 juni under semesteråret eller den del därav arbetstagaren varit anställd.

Semesterförmånen ha vi uppdelat i två grader, nämligen hel och halv semester. Hel semester utgår efter anställningstid 1 juni—1 juni, halv semester respektive semesterersättning utgår vid 5—12 månaders anställning före 1 juni respektive 7—12 månaders anställning efter 1 juni. Rätten till halv semester respektive semesterersättning förbindes sålunda med årsskiftena, en regel, som även den synes ganska naturlig. De sakkunniga ha också till viss del accepterat denna regel, nämligen vid fastställandet av ovan berörda semesterersättning jämlikt 25 §. Enligt denna § är arbetstagaren berättigad till halv semesterersättning, där avtalet upphört före 1 juni till följd av uppsägning från arbetsgivarens sida eller av anledning, varom i 34 § förmåles.

Det av oss föreslagna semestersystemet ha vi sökt konsekvent tillämpa i de olika detaljerna av förevarande avsnitt av lagen om arbetsavtal. Vi våga hålla före, att härigenom bringas större klarhet och reda i semesterförhållandena än enligt de sakkunnigas förslag samtidigt som ett rättvisare resultat uppnås från arbetstagarens synpunkt.

Vad rätten till halv semester angår, ha de sakkunniga å sid. 154 i motiveringen diskuterat frågan om att redan efter kortare anställningstid än ett år tillerkänna arbetstagare rätt till semester. Det framhålles emellertid, att detta system ännu icke kan sägas vara genomfört i större utsträckning och att dess tillämpning inom åtskilliga områden skulle bereda svårigheter. De sakkunniga hava därför ej upptagit detsamma i sitt förslag. Häremot vilja vi invända, att bestämmelse om rätt till reducerad semester eller kanske riktigare rätt till reducerad semesterersättning efter viss tids kortare anställning före 1 juni, t. ex. sedan sistförflidna 1 oktober, ofta förekommer i kollektivavtalen. De sakkunnigas ståndpunkt till denna fråga synes lätt, särskilt vid ombyte av anställning, kunna leda till för arbetstagaren obilliga konsekvenser. Vilka praktiska skäl de sakkunniga ha att åberopa mot förslaget om semesterrätt efter kortare minimianställning än ett år, framgår ej av motiveringen. Möjligen ha de sakkunniga avsett, att arbetets natur inom vissa företag kan lägga hinder i vägen för semesterförmånernas utläggande

på skilda tider av året. Inom sådana företag skulle det kunna tänkas stöta på svårigheter att låta semestern utgå samtidigt för alla arbetstagare, när en del äro berättigade till hel semester, en del åter endast till reducerad semester. Dessa svårigheter pläga ju likväl i praktiken lösas, genom att de arbetstagare, som endast hava rätt till avkortad semester, permitteras under den återstående tid, varunder företaget står stilla. Permittering i sådant fall torde icke heller arbetstagaren kunna motsätta sig. Understrykas bör ytterligare, att den svårighet, varom nu talats, även framträder enligt de sakkunnigas förslag, nämligen vid tillämpandet av bestämmelserna i 21 § 2 mom. angående semesteravkortning, där arbetstagaren icke varit i arbete under hela anställningstiden.

21 §.

Utöver de allmänna synpunkter, som vi ovan anlagt på spörsmålet om semesterbestämmelsernas utformande, vilja vi under denna § anföra följande:

1 mom. Den semestertid, till vilken arbetstagare efter minst fem månaders men icke ett års anställning före 1 juni enligt vårt förslag blir berättigad, har fastställts till en vecka för de båda första grupperna enligt gruppindelningen i 6 §, och för annan arbetstagare till två dagar. Dessa semestertider torde, såvitt vi kunnat finna, motsvara praxis inom de områden, där arbetstagarna äro tillerkända semesterrätt redan efter kortare anställning än ett år.

I avseende på semestertiden för arbetstagare, som varit anställd minst ett år före 1 juni, ha vi beträffande de båda första grupperna helt följt de sakkunnigas förslag om semesterrätt efter ett års anställning. I fråga om den tredje gruppen ha vi däremot icke ansett oss böra upptaga kommitténs yrkande om en veckas semester för denna grupp. Vi ha därvid vägletts av följande skäl. På senare tid har man vid de stora avtalsuppgörelserna inom industrin kunnat förmärka en tendens att utsträcka semesterförmånerna för arbetarna. Inom stora områden är en veckas arbetaresemester den numera vanliga, men även längre semesterterminer förekomma, ända upp till fjorton dagar. För vår del hälsa vi med glädje denna utveckling, varigenom den svenska arbetarbefolkningen beredes vidgade möjligheter till vila och rekreation. Det synes oss emellertid olämpligt att i en period, då semesterinstitutet för ifrågavarande grupp av arbetstagare uppenbarligen ligger i stöpsleven, fixera en bestämd semesterperiod. Riktigare torde då vara att åtminstone tills vidare här nöja sig med att lagfästa sedvänja inom skilda yrken. Detta har även den fördelen, att sådan arbetstagare i tredje gruppen, som uppnått större semesterförmåner än vad kommittén tänkt sig som ett minimum, enligt lag bibehålles vid dessa förmåner. Vi förorda alltså i detta fall stadfästade av den princip, som över huvud bort ligga till grund för de materiella förmånernas utmätande enligt den mening, åt vilken en reser-

vant i kommittén givit uttryck. Vi ha inledningsvis framhållit, att denna princip genomförande för de anställdas vidkommande hade kunnat alstra stor osäkerhet med hänsyn till de ofta växlande förhållanden, som göra sig gällande vid bestämmandet av semester m. m. för de anställda. Denna risk föreligger emellertid icke, då det blir fråga om att fastställa semestertid för arbetstagare tillhörande tredje gruppen. Inom industrin ge kollektivavtalen god vägledning vid bedömning av, vad som inom varje yrke är praxis. Beträffande jordbruket ligger det nära till hands att hålla sig till den hävdvunna s. k. friveckan, som årsanställda jordbruksarbetare pläga kunna tillgodoräkna sig under tiden mellan 24 oktober och 1 november.

I avseende på bestämmandet av lägsta semestertiden till två dagar för kroppsarbetare m. fl., som varit anställda fem månader men icke ett år före 1 juni, bör däremot anmärkas, att det torde vara nödvändigt att fastställa sådan minimitid, då sedvänjan i detta fall icke är lika starkt utbildad som i fråga om semesterrätten vid anställning, som varat minst ett år.

Enligt kommitténs förslag äro semesterförmånerna jämlikt 21 § 1 mom. endast delvis skyddade medelst tvingande regler. Vi ha ansett oss kunna föreslå tvingande regler över hela linjen. Det betyder alltså, att även stadgandena om semesterns förlängning efter tio års anställningstid för de båda första grupperna bliva tvingande enligt vårt förslag. Härigenom undgår man även den från vissa håll påtalade olägenheten av, att regler, som ingå i samma §, endels äro dispositiva, endels tvingande.

*

*

*

K. B. i Värmlands län påpekar i sitt yttrande över de sakkunnigas förslag, att de privatanställda komma att i semesteravseende få en gynnsammare ställning än statsanställda extra tjänstemän. För extra tjänsteman, som fullgjort tjänstgöring i icke-ordinarie anställning sammanlagt minst ett år, stadgas nämligen, att han må kunna erhålla semester under högst tio dagar årligen. De privatanställda tillhörande andra gruppen åter bliva efter ett års anställning berättigade till två veckors semester. På grund härav vill det förefalla oss som om det vore skäligt, att semesterförmånerna för extra tjänsteman och därmed jämställd befattningshavare i statlig tjänst jämkas uppåt, så att de åtminstone komma att ligga i nivå med motsvarande förmåner för privatanställda i andra gruppen. Vi ha därför i särskild motion hemställt, att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t anhålla om sådan jämkning i gällande avlöningsbestämmelser för icke-ordinarie statliga befattningshavare.

2 mom. Detta mom. är nytillkommet i vårt förslag. I anslutning till de synpunkter, som arbetsdomstolens ordförande under punkt 4 i ovan refererade yttrande framfört, föreskrives här, att tillfälligt avbrott i anställningen

ej må inverka på arbetstagaren tillkommande rätt till semester, där det med hänsyn till omständigheterna skulle befinnas vara oskäligt.

3 mom. (2 mom.) I detta mom. enligt vårt förslag återfinnes i första hand samma reduktionsregel vid semestertidens beräkning som enligt de sakkunnigas förslag gäller för det fall, att arbetstagare viss del av anställningstiden varit borta från arbetet, dock med den modifikation att avkortningen avser icke året närmast före semesterns början utan anställningstiden före 1 juni under semesteråret. Därutöver stadgas, att arbetstagare, som varit anställd minst fem månader men icke ett år före 1 juni, förlorar sin semesterrätt, därest han varit frånvarande från arbetet i tre månader. Även för detta fall ha vi övervägt införandet av en reduktionsregel av samma typ som för först angivna fall. En sådan regel hade emellertid, för att verka rättvist, måst konstrueras på ett delvis annat sätt. För att undgå olägenheten av att behöva laborera med tvenne olika reduktionsregler ha vi stannat inför att i stället föreskriva en absolut gräns för den tid, varunder arbetstagaren högst får vara borta från arbetet vid risk att eljest gå miste om semesterrätten. Då denna tid bestämts ända till tre månader, torde det icke kunna sägas, att bestämmelsen är obillig mot arbetstagaren.

I andra stycket av 3 mom. regleras tillämpningen av vad, som i första stycket stadgats, med hänsyn till den eventualiteten, att semester utgår så att säga »i förskott», med andra ord redan före 1 juni under semesteråret. Det bestäms för detta fall, att vid tillämpning av reglerna i första stycket det skall anses som om arbetstagaren varit i arbete intill nämnda dag.

4 mom. (3 mom.) Under punkt 5) i yttrandet av arbetsdomstolens ordförande har denne framhållit risken av, att arbetsgivare under undantagsklausulen i fråga om arbete, som till sin natur icke är sammanhängande, söker inbegripa sådana fall, då yrket endast så till vida är säsongbetonat, att viss mindre del av arbetsstyrkan icke kan hållas med arbete året runt. Det vore mindre tillfredsställande, om i dylika fall permittering skulle med stöd av förevarande stadgande medföra förlust av semesterrätten. Till eliminerande av påtalade risk torde det därför böra i motiveringen klart ut-sägas, att detta stadgande icke är tillämpligt på omnämnda fall.

22 §.

I punkt 6) av sitt yttrande om semesterbestämmelserna har arbetsdomstolens ordförande framhållit, att de sakkunniga vid reglering av semesterlönen icke tagit tillbörlig hänsyn till det stora antal fall, där arbetstagarens ersättning utgår i form av timlön. I överensstämmelse med den uppfattning, för vilken arbetsdomstolens ordförande gjort sig till tolk, har i vårt förslag stadgats, att timlön skall utgå för normal arbetstid. I ett flertal riksavtal förekommer emellertid den regeln att, om den genomsnittliga arbetstiden under viss tid före semesterns inträde är mindre än den fastställda ordinarie arbetstiden, semesterersättningen skall beräknas i förhål-

lande till denna genomsnittliga tid. Huvudregeln, att timlön utgår för normal arbetstid, ha vi ansett lämpligt att komplettera med ett stadgande, som ansluter sig till formuleringen i berörda riksavtal. Detta synes oss rättvist även med hänsyn till, att, som arbetsdomstolens ordförande under punkt 3) i omnämnda yttrande påpekar, arbetstidsförkortning enligt kommittéförslaget i och för sig icke återverkar på semesterförmånerna under det att permittering däremot räknas som arbetsavbrott och följaktligen inskränker dessa förmåner. Permittering och arbetstidsavkortning äro emellertid »olika utslag för en och samma hårda ekonomiska realitet». Ifrågavarande kompletterande stadgande ansluter sig f. ö. till den princip för semesterlörens beräkning, som de sakkunniga, åtminstone i andra hand, fastslagit i 22 § andra stycket beträffande lön åt ackordsarbetare, i vilket stycke det heter, att man till grund för semesterlören skall lägga »arbetstagarens genomsnittsinkomst under året närmast före semesterns början eller, där avbrott i arbetet ägt rum, under den del av året, varunder arbetstagaren varit i arbete». Denna regel måste tydligen, om arbetstidsförkortning ägt rum, medföra en motsvarande avkortning av semesterlören.

I avseende på lön, som beräknas efter annan grund än tid, uttalar svenska arbetsgivareföreningen i sitt yttrande,

»att semesterlören enligt gällande kollektivavtal i regel beräknas efter den för arbetaren gällande tidlören, även om ifrågavarande arbetare helt och hållet eller i huvudsak skulle vara sysselsatt med ackordsarbete. Även för dylika arbetare finnas nämligen i avtalen i flertalet fall överenskommen tidlön, som skall ligga till grund vid beräkning av ackordets storlek. Det kan icke vara riktigt att i ett dylikt avseende av omfattande ekonomisk betydelse frånga en för åtminstone kroppsarbetarna förekommande praxis. De sakkunnigas inställning synes vara motiverad av det förhållandet, att det på vissa områden icke över huvud taget finnes någon tidlösnorm att använda vid bestämmande av semesterlörens storlek. Den föreslagna föreskriften om att semesterlören skall beräknas efter sannolik arbetsförtjänst kan därför icke undvaras, men den borde kompletteras med att i de fall, då för arbetstagaren finnes överenskommen viss tidlön, denna tidlön skall vara grundläggande för semesterlören. Det kan förtjäna påpekas, att i det avancerade förslaget till lag om arbetarsemester, som framlades 1920, icke förutsattes annat än att endast tidlön skulle utgå under semestern.»

Med anledning av vad arbetsgivareföreningen i denna punkt anfört, har det syntts oss riktigt, att i 22 § tredje stycket första meningen insätta tillägget: »Beräknas lön efter annan grund än tid och finnes i *arbetsavtalet ingen tidlön bestämd . . .*»

På grund av vår principiella inställning till frågan om semesterrättens reglering ha vi i 22 § utsagt, att såväl vid semesterlörens fastställande, där arbetstidsavkortning ägt rum, som vid semesterlörens beräkning efter ackordsförtjänst, arbetsförhållandena före 1 juni under semesteråret skola vara utslagsgivande. En konsekvens av denna inställning är även regeln i 22 § fjärde stycket i vårt förslag, enligt vilken, om semester utgår före 1

juni under semesteråret, vid tillämpning av vad i andra och tredje styckena stadgats, de i dessa stycken angivna arbetsvillkor, som sedan sistförlidna 1 juni varit rådande, skola läggas till grund för semesterlönens beräkning.

23 §.

Beträffande andra punkten i andra stycket av 23 § föreslår Daco den ändringen att uttrycket »sön- eller helgdag» kompletteras med »eller annan vilodag». Det finnes nämligen, framhåller Daco, stora grupper av anställda, exempelvis i trafiktjänst, för vilka icke sön- eller helgdag är regelbunden vilodag, och vilka alltså icke ha något intresse av att semestern förläggas i omedelbar anslutning till sådan dag, men däremot ha intresse av att den förläggas i anslutning till dag, då de faktiskt äro befriade från tjänstgöring. Detta påpekande ha vi beaktat i vårt lagförslag.

25 §.

I sitt yttrande om semesterreglerna i de sakkunnigas förslag påtalar arbetsdomstolens ordförande särskilt det förhållandet, att stadgandena i 25 § om semesterersättning, där arbetsavtalet upphör innan arbetstagare åtnjutit honom tillkommande semester, kunna komma att verka synnerligen ojämnt och orättvist från arbetstagarens synpunkt. Vi dela denna uppfattning och ha därför borttagit den begränsning av arbetstagares ersättningsanspråk, som de sakkunniga föreskrivit för det fall, att arbetsavtal upphört före 1 juni till följd av uppsägning från arbetstagarens sida. Även i detta fall blir alltså arbetstagaren enligt vårt förslag berättigad till halv semesterersättning. Vårt förslag kommer därigenom att i sak sammanfalla med svenska kon-
toristförbundets yrkande. Längre ha vi emellertid icke ansett oss kunna gå, även om ett konsekvent tillämpande av principen, att semester och semesterersättning intjänas genom viss anställningstid, i och för sig skulle motivera t. ex. en regel i överensstämmelse med Dacos förslag om en månadsvis beräknad semesterersättning. En dylik regel torde emellertid icke f. n. motsvara gängse bruk.

I avseende på stadgandet i 25 § första stycket sista meningen, enligt vilken halv semesterersättning, varom nu sagts, icke utgår, där arbetstagaren sedan sistförlidna 1 juni varit frånvarande från arbetet i tre månader, hänvisa vi till vad vi anfört vid 21 § 3 mom.

Särskilda bestämmelser om avtal för utförande av visst arbete.

26 §.

Enligt 26 § i de sakkunnigas förslag är arbetsgivaren, där arbetsavtal blivit ingånget för den tid, som kommer att åtgå för utförande av visst arbete eller för fullbordande av visst arbetsföretag, pliktig att underrätta arbetstagaren viss tid i förväg om den beräknade dagen för arbetets avslu-

tande, dock endast under förutsättning, att anställningen varar längre än sex månader. Därutöver meddelas i § vissa följdföreskrifter i anslutning till denna bestämmelse.

Mot denna § ha i ett flertal av de inkomna yttrandena starka invändningar rests. Arbetsdomstolens ordförande avstyrker sålunda dess upphöjande till lag. De föreslagna stadgandena, uttalar han, sakna all motsvarighet i nuvarande praxis och skulle antagligen aldrig förmå tränga in i rättsmedvetandet. Man har därför den största anledning befara, att arbetsgivare i mycket stor utsträckning skulle av oförstånd och okunnighet om lagen försumma att lämna tillsägelse, varom här sägs, med risk att denna försummelse sedan skulle från andra sidan utnyttjas för åtkommande av oskäligen ekonomiska förmåner. Kommerskollegium ger uttryck åt en liknande uppfattning. Svenska arbetsgivareföreningen framhåller, att det bortsett från principiella betänkligheter över huvud måste leda till obilliga konsekvenser att ålägga arbetsgivaren den underrättelseplikt, varom här är tal. Svenska lantarbetsgivarnes centralförening understryker samma sak. Sveriges skogsägareförbund utvecklar olägenheterna från skogshushållningens synpunkt av de föreslagna bestämmelsernas genomförande. De sägas vara omöjliga att tillämpa för skogsbrukets arbetare, vilka själva avgöra arbetstakten och vanligen även tiderna för ett arbetes bedrivande och avslutande. Blev ifrågasvarande stadgande upphöjda till lag, tvingades arbetsgivarna att i avtalen med arbetarna fastställa bestämda arbetsterminer, vilket säkerligen innebure en stor social nackdel för arbetarna själva med hänsyn till dessas naturliga önskan att då och då kunna avbryta skogsarbetet för otjänlig väderlek eller annat.

Vi ha för vår del varit synnerligen tveksamma om lämpligheten av att medtaga förevarande § i lagförslaget. När vi emellertid slutligen stannat för §:ns bibehållande, har det berott på, att vi funnit, att den tillgodoser ett berättigat behov av något större trygghet i själva anställningsförhållandet för arbetstagarna inom vissa yrkesfack, där avtal av i denna § berörda typ äro synnerligen vanliga. Först sedan arbetet varat under en längre tidrymd, torde det likväl framstå som särskilt befogat att skydda arbetstagaren på sätt, som i § föreslås. Med hänsyn härtill synes den i de sakkunnigas förslag upptagna sexmånadersgränsen för inträde av arbetsgivarens underrättelseplikt vara väl knappt tilltagen. Vi ha därför i vårt förslag utsträckt angivna tidsgräns till ett år. Härigenom torde man även helt undgå de för skogsbrukets vidkommande särskilt stora olägenheterna av 26 § enligt de sakkunnigas förslag.

I de sakkunnigas motivering till 26 § (sid. 166) uttalas, att arbetstagaren väl stundom äger samma möjlighet som arbetsgivaren eller kanske till och med större möjligheter att bedöma, när arbetet kommer att avslutas. Men arbetsgivaren har i så fall att hos arbetstagaren hålla sig underrättad om arbetets gång. Lämnar arbetstagaren felaktiga uppgifter därom, kan han ej

å arbetsgivarens underlåtenhet att meddela föreskriven underrättelse grunda någon rätt gentemot denne. Vi vilja härtill understryka, att arbetstagaren icke blott om han lämnar felaktiga upplysningar om arbetets gång bör förlora sin rätt gentemot arbetsgivaren, utan enahanda måste bliva fallet, där arbetstagaren över huvud insett eller bort inse, att arbetsgivaren vid fullgörandet av sin underrättelseplikt misstagit sig om den beräknade tidpunkten för arbetets avslutande. Vi hava övervägt att i själva lagtexten inskriva denna princip men avstått därifrån, då den torde framgå av allmänna rättsgrundsatser.

Om arbetsavtals upphörande i vissa fall.

29 §.

Denna § lämnar vissa regler till arbetstagarens skydd vid permittering. Svårigheterna att över huvud rättsligen reglera permitteringsinstitutet torde ligga i öppen dag och säkerligen har det varit välbetänkt av de sakkunniga, att endast i begränsad omfattning upptaga detsamma till behandling.

I tvenne hänseenden synes emellertid de sakkunnigas förslag lämna rum för invändningar. Förslaget tar endast sikte på det fall, att arbetsavbrottet tillkommit efter uttrycklig eller tyst överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Permittering kan emellertid också grundas på att själva avtalet inrymmer rätt för arbetsgivaren att vidtaga densamma. Arbetsdomstolens ordförande gör gällande, att de sakkunnigas förslag i denna del är ägnat att föranleda missuppfattning rörande den rättsliga situationen.

I det största antalet fall, yttrar arbetsdomstolens ordförande sammanfattningsvis, torde nämligen arbetsgivaren på grund av själva avtalet hava en rätt att permittera, men den föreslagna lagtexten kommer att giva allmänheten den föreställningen, att permittering icke kan ifrågakomma annat än med arbetstagarens samtycke, och de missförstånd, som härav kunna föranledas, äro ägnade att skapa ett utomordentligt stort antal onödiga tvister.

Om det verkligen anses nödvändigt att i detta sammanhang upptaga regler angående permitteringsförfarandet, torde man till en början icke böra bygga dessa uteslutande på förutsättningen att permitteringen grundas på en överenskommelse utan jämväl till behandling upptaga frågan om en reglering, när avtalet i och för sig förutsätter rätt till permittering. Även i senare fallet kunna nämligen vissa bestämmelser till skydd för den svagare parten vara påkallade, särskilt till förekommande av att permittering användes i andra fall än då det med hänsyn till arbetstillgången och förhållandena i övrigt är nödvändigt och vidare för att reglera avvecklingen av avtalsförhållandet, när permitteringstiden hotar att bliva alltför lång.

Även svenska arbetsgivareföreningen påtalar i sitt yttrande den ovan berörda oklarhet, vartill 29 §:ns formulering i de sakkunnigas förslag kan giva upphov.

Det förefaller oss som om här diskuterade anmärkning mot kommittéförslaget skulle förlora sin giltighet, om orden »jämlikt särskild överens-

kommelse» i 29 § första stycket ändrades till »jämlikt överenskommelse». Överenskommelse föreligger ju redan i och med att avtalet medger rätt för arbetsgivaren att företaga permittering. Och även om avtalet icke uttryckligen tillerkänner arbetsgivaren sådan rätt, kan det av omständigheterna framgå, att parterna vid avtalets ingående måste ha förutsatt, att arbetsgivaren skall äga befogenhet att permittera arbetstagaren. Också detta fall torde kunna inbegripas under angivna ändrade ordalydelse. Denna ordalydelse ha vi därför upptagit i vårt förslag.

Vid permittering på obestämd tid är arbetsgivaren, där arbetet icke återupptagits inom en månad, enligt 29 § andra stycket pliktig att efter begäran av arbetstagaren återtaga denne i arbetet sist vid utgången av kalendermånaden näst efter den, varunder arbetstagarens begäran framställts. Underlåtes det, skall avtalet anses uppsagt från arbetsgivarens sida. Detta stadgande försattes emellertid ur kraft, där arbetsgivaren vid meddelande av underrättelse om arbetsavbrottet iakttagit den tid, som är föreskriven för uppsägning från hans sida. Denna rätt för arbetsgivaren att ersätta uppsägning med permitteringsvarsel har framkallat kritik från Daco, svenska kontoristförbundet och landsorganisationen. Det betonas att den med tvingande bestämmelser skyddade rätten för arbetstagaren till viss uppsägnings-tid vid uppsägning från arbetsgivarens sida genom förevarande förslag skulle kunna göras i viss mån illusorisk. Dess genomförande skulle även kunna leda till oreda och osäkerhet i anställningsförhållandena. Omnämnda bestämmelse anses därför böra utgå ur lagen.

De sakkunniga framhålla i motiveringen (sid. 171), att, om arbetsgivaren vid tillsägelse om permittering på obestämd tid iakttagit gällande uppsägnings-tid, torde i allmänhet böra antagas, att avtalet skall upphöra i och med arbetsavbrottets början. Det kan emellertid icke anses lyckligt om oklarhet råder, huruvida ett arbetsavtal verkligen upphört att gälla eller icke. 29 § andra stycket sista punkten synes kunna bidra till att skapa sådan oklarhet. Vi ansluta oss därför till uppfattningen, att denna punkt bör slopas.

33 §.

Punkt 6. I yttranden av Daco, svenska kontoristförbundet och landsorganisationen har hemställts, att hävningsanledning jämlikt denna punkt skall vara underkastad samma preskriptionsregel, som finnes angiven i §:ns sista stycke. I vårt förslag ha vi funnit oss böra biträda detta yrkande.

Punkt 7. Till denna punkt vilja vi anteckna, att vi ansluta oss till de sakkunnigas i motiveringen (sid. 185) uttryckta uppfattning angående arbetsinställelses inverkan å det enskilda arbetsavtalet. Med den klarare gränsdragning mellan kollektivavtalsreglerade och uteslutande av enskilda arbetsavtal bestämda områden, som vi i vårt förslag sökt genomföra, torde icke heller några svårigheter behöva uppstå vid handhavandet av de stridsmedel, som kunna komma till användning inom förstnämnda områden.

34 §.

Punkt 8. Enligt denna punkt i de sakkunnigas förslag har arbetstagare hävningsrätt i det fall att arbetet visar sig uppenbart menligt för arbetstagarens hälsa eller ock hans liv och hälsa genom arbetets fortsättande skulle utsättas för påtaglig fara, som ej kunnat förutses då avtalet slöts. Omständigheterna kunna emellertid vara sådana, påpekar landsorganisationen, att arbetstagaren, även om han känt till arbetets farliga natur i allmänhet, bör äga rätt att omedelbart frånträda avtalet. För att tydligt utmärka detta anses bestämmelsen i punkt 8) böra omformuleras därhän, att den avser »sådan påtaglig fara, som ej varit vid avtalets slutande förutsedd och vilken det icke rimligen kan fordras att arbetstagaren underkastar sig». Vårt förslag har utformats i överensstämmelse med detta yrkande.

Om betyg.

35 §.

I denna § meddelas bestämmelser om arbetstagarens rätt att erhålla arbetsbetyg vid avtalets uppsägning eller upphörande. I yttranden av olika organisationer av anställda (svenska kontoristförbundet, svenska brukstjänstemannaföreningen, Föreningen Sveriges aktiva handelsresande) har framhållits, att en anställd stundom kan finna med sina intressen förenligt att anmäla sig som sökande till en ny anställning utan att han därför anser det lämpligt att inför det ovissa resultatet av en dylik ansökan vidtaga en sådan åtgärd som uppsägning. Det anses därför vara rimligt att i lagen en bestämmelse ingår, som ger den anställde möjlighet att erhålla arbetsbetyg även utan att avtalet uppsagts eller upphört. I överensstämmelse med dessa synpunkter ha vi ändrat lydelsen av 35 § första stycket första punkten.

Om skadestånd m. m.

37 §.

Om arbetsgivaren i förtid häver ett arbetsavtal, som slutits för bestämd tid, eller om han vid ett arbetsavtal för obestämd tid skiljer arbetstagaren från tjänsten utan iakttagande av uppsägningstid, är i denna paragraf stadgat, att det arbetstagaren med anledning härav tillkommande skadeståndet skall motsvara lönen för återstående avtalstiden, där det ej visas, att skadan uppgått till annat belopp. Under hänvisning till vad arbetsdomstolens ordförande påpekat vid 21—25 §§ ang. semesterlönens beräkning, framhåller han vid denna §, att för fall av timlönsbetalning måste angivas, för vilken tid lönen skall beräknas (exempelvis 48 timmars arbetsvecka).

Här kommer man emellertid in på ett problem, som de sakkunniga icke berört. Om en arbetsgivare på ovan angivet sätt upplöser arbetsavtalet i förtid men företaget under den återstående avtalstiden arbetar med inskränkt

drift eller rent av står stilla och arbetstagaren — om han varit kvar i tjänst — i anledning därav skulle fått vidkännas minskning i lönen eller stå utan lön — — —, uppstår fråga om skadan uppgått till vad som motsvarar full lön (lön för full arbetstid) eller endast till belopp motsvarande vad arbetstagaren skulle uppburit, om avtalsförhållandet icke blivit upplöst. En liknande fråga har berörts i fråga om semesterlön. Det är emellertid tydligt, att man med ståndpunkten att semesterlönen intjänas måste medgiva, att densamma skall motsvara lön för full arbetstid. Här däremot är det fråga om beräklandet av liden förlust. Arbetsdomstolen har flera gånger haft frågan under prövning vid fall av entlediganden utan iakttagande av uppsägningstid. Avgörandena hava gått i riktning mot att tillerkänna lön för full arbetstid, ehuru en viss tvekan kan spåras (se exempelvis domar nr 99/1930, 152/1932 och 170/1934). Frågan är av mycket stor praktisk betydelse, och vid genomförandet av en så detaljerad lagstiftning som den föreslagna synes problemet böra bliva föremål för övervägande.»

Möjligen är det icke erforderligt att i lagtexten upptaga en regel om fastställande av ifrågavarande ersättningsanspråk för den händelse, att timlönsbetalning gäller. Det synes vara tillräckligt om i motiveringen angives, hur frågan skall lösas. Det förefaller därvid icke oskäligt, om den praxis knä-sättes, som framgått ur arbetsdomstolens domar i berörda fall.

Om rättegång.

§§ 41—42.

De sakkunniga hava icke till behandling upptagit frågan om det processuella avgörandet av tvister enligt lagförslaget om arbetsavtal. De hava emellertid icke förbisett den svårighet, som uppstår därigenom,

»att för närvarande varje tvist rörande tolkningen och tillämpningen av ett enskilt arbetsavtal har att prövas av de allmänna domstolarna enligt vanlig instansordning, medan däremot ett av kollektivavtal normerat arbetsavtal kan komma att prövas av den såsom ensam instans anordnade arbetsdomstolen. Detta innebär givetvis en oegentlighet därutinnan, att alldeles samma rättsfråga — till exempel om rätt till viss uppsägningstid eller till semester — kan bliva föremål för prövning i det ena fallet av de allmänna domstolarna, i det andra av arbetsdomstolen. Denna risk för olika tillämpning i frågor, som enligt sin natur kräva ett enhetligt avgörande, kan bliva mera framträdande i den fortsatta rättsutvecklingen. De sakkunniga, som ej haft till uppgift att utarbета förslag rörande den rättsliga formen för prövande av tvister rörande arbetsavtal, måste inskränka sig till att bestämt förorda en sådan utredning, att en dylik dualism må bringas till upphörande.» (Sid. 27 i motiveringen.)

Önskvärldheten av förevarande frågas lösning i samband med genomförandet av lagen om arbetsavtal har i ett flertal av de inkomna yttrandena kraftigt understrukits. Sålunda anför arbetsdomstolens ordförande bl. a.:

»Det ligger nu i sakens natur, att vid tolkningen av den föreslagna lagen eller ett enskilt arbetsavtal, å ena sidan, och vid tolkningen av kollektiv-

avtalslagen eller ett kollektivavtal, å den andra, rättsfrågor kunna uppkomma, som äro fullt identiska, och det innebär därför otvivelaktigt en icke obetydlig grad av rättsosäkerhet, att sådana spörsmål kunna komma att bedömas av olika slag av domstolar utan möjlighet till ett enhetligt avgörande åtminstone i sista instans. Beträffande tvister, där de faktiska förhållandena utgöra huvudföremålet för tvisten, kan faran för rättsosäkerhet på angiven grund synas vara mindre framträdande. Det är emellertid tydligt, att vid domstolar av skilda typer kan utbildas sig olika sätt att över huvud bedöma dessa frågor, liksom det också kan råda exempelvis skiljaktig uppfattning om bevisbördans fördelning eller om de krav, som skola ställas på bevisningens styrka. I den mån tonvikten ligger mera på de faktiska omständigheternas rättsliga bedömande än på frågan om deras förhandenvaro kan skiljaktigheten i betraktelsesättet hava ökad betydelse.

Vidare kan erinras om de fall, då på grund av den föreslagna lagens ståndpunkt ett arbetsförhållande skulle komma att regleras dels av kollektivavtal och dels av lagen, nämligen när kollektivavtalet icke innefattar en uttömmande reglering utan lämnar vissa frågor öppna, beträffande vilka lagens bestämmelser inträda supplerande. Det skulle naturligen vara förenat med synnerligen stora olägenheter, därest tvister, som rörde sig om ett och samma arbetsavtal, skulle hänvisas än till den ena och än till den andra domstolen, allt eftersom tvisten hänförde sig till den ena eller andra frågan. varjämte naturligen ofta en och samma tvist kunde röra frågor inom båda områdena.

Slutligen vill jag också påpeka, att arbetsdomstolen kan bli nödsakad att ingå på tolkning av den föreslagna lagens bestämmelser, även om man bibehåller det nuvarande systemet, enligt vilket kollektivavtalsreglerade förhållanden bedömas av arbetsdomstolen och icke kollektivavtalsreglerade av de allmänna domstolarna. Det torde nämligen efter genomförandet av den föreslagna lagstiftningen bli mycket vanligt, att man i ett kollektivavtal upptar samma bestämmelser, som återfinnas i lagen, eller att man rent av i kollektivavtalet hänvisar till att i ett visst avseende lagens bestämmelser skola gälla. Enligt såväl arbetsdomstolens som högsta domstolens uppfattning (arbetsdomstolens dom nr 78/1930 och Nytt juridiskt arkiv årg. 1934 sid. 156) tillkommer det oftast arbetsdomstolen och icke allmän domstol att upptaga en tvist, som hänför sig till det sålunda reglerade förhållandet, ehuru tvisten i själva verket rör sig icke om kollektivavtalets innehåll utan om lagens. Denna situation har för arbetsdomstolen inträffat redan nu, i det att kollektivavtal rörande arbetsförhållandena för befäl och besättning å fartyg ofta i olika hänsenden hänvisa till sjömanslagen eller sjöarbetstidslagen. I ett fall har arbetsdomstolen på detta sätt blivit nödsakad att ingå i prövning av vissa svåra frågor rörande tolkningen av sjömanslagen, vilka frågor tidigare i ett fullständigt analogt fall varit föremål för högsta domstolens bedömande (arbetsdomstolens dom nr 19/1934 och Nytt juridiskt arkiv årg. 1931 sid. 91).

På grund av sålunda anförda omständigheter anser jag det vara sakligt mest betingat, att alla tvister om arbetsförhållanden böra bedömas av arbetsdomstolen, oavsett huruvida arbetsavtalets innehåll är reglerat genom kollektivavtal eller icke. Ett konsekvent genomförande av denna tanke skulle emellertid innebära icke blott att mål, som vore att bedöma efter den föreslagna nya lagstiftningen, lades till arbetsdomstolen utan även att andra arbetstvister t. ex. enligt sjömanslagen och sjöarbetstidslagen, vilka nu gå

till de allmänna domstolarna, överflyttades till arbetsdomstolen. Såvitt jag kan bedöma, måste det betraktas såsom uteslutet att på annat sätt undvika risken för en olikartad rättstillämpning i mål av samma innebörd och natur. Det bör dock härvid erinras, att en viss dualism ändock måste bestå. Arbetsdomstolen kan nämligen nödgas att i sin rättsskipning tillämpa vissa allmänna rättsgrundsatser, vilka hava sin förnämsta betydelse utanför de arbetsrättsliga förhållandena och därför ofta tillämpas av de allmänna domstolarna. Såsom exempel kan anföras frågor om ogiltighet av kollektivavtal på grunder, som äro angivna i 1915 års allmänna avtalslag (se arbetsdomstolens domar nr 32/1933 och 142/1934).

Fråga är emellertid om en sådan exklusiv behörighet för arbetsdomstolen medför sådana tekniska svårigheter, att man måste böja sig för desamma och hellre låta dualismen bestå med alla därav härflytande olägenheter. Jag anser mig icke på detta stadium kunna intaga en definitiv ståndpunkt till detta spörsmål — — —.

Frågan om en så långtgående utsträckning av arbetsdomstolens kompetens, som dess ordförande här övervägt, ha vi icke ansett oss f. n. kunna ingå på. För att möjliggöra ett snabbt antagande av det av oss framlagda förslaget till lag om arbetsavtal ha vi emellertid funnit det nödvändigt att föreslå en sådan omedelbar utvidgning av arbetsdomstolens kompetensområde, att tvister enligt nämnda lag skola avgöras av densamma. De bestämmelser, som härför äro nödvändiga, synas kunna inflyta som ett nytt kapitel i lagen om arbetsavtal.

Dessa bestämmelser återfinnas i §§ 41—42 i vårt förslag. Genomförandet av ifrågavarande bestämmelser nödvändiggör även vissa ändringar i lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol. Om vidtagandet av dessa ändringar ha vi hemställt i en särskild motion. Denna har också avseende på de ändringar i omförmälda lag, som äro behövlige på grund av vår motion med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder.

Övergångsbestämmelsen.

I avseende på vårt tillägg till den av de sakkunniga föreslagna övergångsbestämmelsen, vilket tillägg i visst hänseende reglerar förhållandet mellan kollektivavtal och enskilt arbetsavtal, hänvisas till vad vi anfört under 2 §.

På grund av de skäl, som vi ovan utvecklat, få vi sålunda föreslå,

att riksdagen ville för sin del antaga följande

Förslag till lag om arbetsavtal.

Yrkande. Härigenom förordnas som följer:

Inledande bestämmelser.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å avtal, varigenom ena parten (*arbetstagaren*) åtager sig att mot ersättning arbeta i tjänst hos andra parten (*arbetsgivaren*),

dock icke där arbetstagaren i kraft av särskild författning, varigenom anställningsvillkoren regleras, anställs av riksdagen eller av en till statsförvaltningen hörande eller under riksdagen lydande myndighet eller av kommunal myndighet, ej heller där arbetstagaren av redare eller befälhavare anställs för tjänstgöring ombord å fartyg.

Från lagens tillämpning undantages avtal om arbete, som utföres av medlem av arbetsgivarens familj, ävensom avtal om sådant industriellt arbete, som utföres i arbetstagarens hem.

Innehåller särskild lag eller författning från bestämmelserna i denna lag avvikande stadganden, skola dessa lända till efterrättelse.

2 §.

De i denna lag givna stadganden skola lända till efterrättelse, såvitt ej annat följer av avtal eller sedvänja. Såsom sedvänja gälle vad med hänsyn till anställningens art och varaktighet, arbetstagarens ålder och andra sådana omständigheter är brukligt inom arbetstagarens yrke. Ej må dock sedvänja åberopas, varigenom arbetstagaren enligt denna lag tillkommande rätt inskränkes.

Att i vissa fall avtal icke gäller emot denna lag är särskilt angivet. Även i dessa fall vare dock avtalet gällande, i den mån dess innehåll är bestämt genom sådant kollektivavtal, som avses i lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal.

Allmänna bestämmelser om arbetsavtals ingående och upphörande.

3 §.

Arbetsavtal kan ingås muntligen eller skriftligen.

Muntligt avtal skall, ändå att annorlunda överenskommits, på begäran av endera parten skriftligen bekräftas.

4 §.

Är arbetsavtal ingånget för bestämd tid, upphör detsamma att gälla, då den överenskomna tiden gått till ända.

Är ej överenskommelse träffad om bestämd tid för avtalets bestånd och framgår densamma ej heller av omständigheterna, upphör avtalet att gälla viss tid (*uppsägningstid*) efter uppsägning från endera partens sida.

Är anställningen tillfällig eller på prov och har densamma icke varit längre än sex månader eller utgör anställningen bisyssla, upphör avtalet att gälla omedelbart efter tillsägelse från endera partens sida. Ändock tillfällig anställning varat längre än sex månader, vare lag samma, där anställningen avser arbete, som till sin natur icke är sammanhängande.

Är arbetsavtal efter ty i 2 § sägs bestämt genom kollektivavtal och upphör detta att gälla, skall jämväl arbetsavtalet upphöra. Fortsattes arbetsför-

hållandet tills vidare efter arbetsavtalets upphörande äge vad i föregående stycke stadgats om tillfällig anställning, som icke varat längre än sex månader, motsvarande tillämpning.

Överenskommelse om rätt för arbetsgivaren att genom tillsägelse upplösa annat avtal, än i tredje och fjärde styckena av denna paragraf sagts, vare ogill.

5 §.

Uppsägning kan ske muntligen eller skriftligen.

6 §.

1 mom. Uppsägningstiden må vid uppsägning från arbetsgivarens sida icke understiga:

a) *två månader* beträffande arbetstagare, som har till uppgift att handhava ledningen av ett företag eller del därav eller eljest innehar befattning, som kräver särskilda kvalifikationer och högre genom studier eller erfarenhet förvärvad utbildning;

b) *en månad* beträffande arbetstagare, som har till uppgift att utföra skriv-, räkne-, tecknings-, beräknings- eller annat kontorsarbete eller försäljnings-, förmedlings-, expedierings- eller annat sådant kommersiellt arbete eller arbete, som kräver genom studier förvärvad utbildning, eller husligt eller därmed jämställt arbete av mer ansvarsfull beskaffenhet eller arbete, som innefattar vakttjänstgöring av särskilt ansvarsfull beskaffenhet; samt

c) *en vecka* beträffande annan arbetstagare.

Den i första stycket stadgade kortaste uppsägningstid vare förlängd:

beträffande arbetstagare, som avses i första stycket a), sedan tre år (*anställningsår*) förflutit från det han tillträtt anställning hos arbetsgivaren eller företaget, med en månad för vart tredje anställningsår, dock högst till sex månader,

beträffande arbetstagare, som avses i första stycket b), från och med sjätte anställningsåret med en månad för vart femte anställningsår, dock högst till sex månader, samt

beträffande annan arbetstagare från och med fjärde anställningsåret med en vecka för vart tredje anställningsår, dock högst till fyra veckor.

Har arbetstagaren tillträtt anställningen, innan han fyllt tjuguet år, skall, vid tillämpning av vad i andra stycket är stadgat, såsom anställningstid räknas allenast tiden efter det han uppnått nämnda ålder.

Överenskommelse om rätt för arbetsgivaren att uppsäga avtalet under iakttagande av kortare uppsägningstid, än nu sagts, vare ogill.

2 mom. Vid uppsägning från arbetstagarens sida vare uppsägningstiden två månader för arbetstagare, som avses i 1 mom. första stycket a); en må-

nad för arbetstagare, som avses i 1 mom. första stycket b); samt en vecka för arbetstagare, som avses i 1 mom. första stycket c).

Vid uppsägning från arbetstagarens sida vare uppsägningstiden högst tre månader för arbetstagare, som avses i 1 mom. första stycket a), samt högst en månad för annan arbetstagare; och må uppsägningstiden ej heller överstiga den uppsägningstid, som gäller för uppsägning från arbetsgivarens sida. Överenskommelse om skyldighet för arbetstagare att iakttaga längre uppsägningstid, än vad i detta stycke sagts, vare ogill.

3 mom. (2 mom.). Är viss uppsägningstid avtalad allenast för uppsägning från ena partens sida, gälla nämnda uppsägningstid jämväl för uppsägning från andra partens sida, där ej annat följer av vad i 1 mom. och 2 mom. är stadgat.

4 mom. (3 mom.). Uppsägning skall ske beträffande avtal med arbetstagare, som avses i 1 mom. första stycket a) och b), till månadsskifte samt beträffande avtal med annan arbetstagare till veckoskifte. Anställningsvillkor, varigenom arbetsgivaren förbehållits rätt att uppsäga avtalet annorledes än till viss angiven månadsdag eller, beträffande avtal med arbetstagare, som avses i 1 mom. första stycket c), till viss angiven veckodag, vare ogillt.

5 mom. (4 mom.). Vad i 1 mom., 2 mom. första stycket samt i 4 mom. stadgas äge ej tillämpning, där anställningen är tillfällig eller på prov och icke varat längre än sex månader, eller där anställningen utgör bisyssla. Ej heller äge nämnda stadganden tillämpning, där tillfällig anställning avser arbete, som till sin natur icke är sammanhängande, oaktat anställningen varat längre än sex månader.

7 §.

Fortsättes arbetsförhållande efter det tiden för arbetsavtalets bestånd gått till ända, gälla avtalet på tidigare villkor tills vidare. Fortsättes arbetsförhållandet allenast tillfälligtvis och hava icke sex månader förflutit från det att den ursprungligen bestämda tiden för arbetsavtalet gått till ända, må dock avtalet upplösas genom tillsägelse.

8 §.

Har arbetsavtal slutits för bestämd tid men på villkor tillika, att avtalet förlänges, där detsamma icke uppsäges inom viss tid, gälla angående sådan uppsägning vad i 6 § är stadgat. Skall avtalet förlängas på minst ett år, må dock tiden för uppsägning från arbetstagarens sida bestämmas till högst tre månader.

9 §.

Har arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket c), ingått arbetsavtal avseende till jordbruket hörande eller i omedelbart samband därmed stående arbete och är arbetstagaren i arbetsgivarens hus och kost eller åt-

njuter han såsom löneförmån bostad och andra naturaförmåner, skall avtalet, där ej annat framgår av omständigheterna, anses ingånget att gälla till den 24 nästkommande oktober, räknat från tillträdet av anställningen, samt på villkor tillika att, där avtalet icke uppsäges senast den 24 augusti, avtalet förlänges ett år varje gång.

10 §.

1 mom. Har arbetsavtal blivit uppsagt, vare arbetstagaren under uppsägningstiden berättigad till skälig ledighet för sökande av ny anställning. Är arbetsavtal ingånget för bestämd tid, äge arbetstagaren åtnjuta sådan ledighet under skälig tid före avtalets upphörande. Avdrag må icke göras å arbetstagarens lön, ändock han, enligt vad nu sagts, åtnjutit kortare ledighet för sökande av ny anställning.

2 mom. Upphör arbetsavtal omedelbart efter tillsägelse, må arbetstagaren icke lämna arbetet under sådana omständigheter, att därav skulle uppkomma fara för annans liv eller hälsa eller att arbetsgivaren uppenbarligen skulle därigenom tillskyndas synnerligt men; dock vare arbetstagaren ej av anledning, nu är nämnd, pliktig kvarstå i arbetet längre tid än tolv timmar efter det han tillkännagivit sin avsikt att därmed upphöra.

Om lön.

11 §.

Med lön förstås den arbetstagaren tillkommande ersättning, i vad form och av vad slag det vara må.

Är arbetsavtal slutet utan att lönen kan anses bestämd, utgive arbetsgivaren den lön, arbetstagaren fordrar, där den ej kan anses oskälig.

12 §.

Beräknas lön efter annan grund än tid, vare arbetstagaren berättigad att själv eller genom ombud taga del av de handlingar, som ligga till grund för bestämmandet av lönen belopp. Beror detsamma av mätning, vägning eller annan sådan undersökning, som avser fastställande av arbetsproduktens mängd eller värde, äge arbetstagaren eller hans ombud därvid närvara.

Till ombud, som i denna paragraf sägs, må arbetstagaren ej använda någon, vars deltagande i undersökningen skäligen kan befaras medföra fara för yppande av yrkeshemlighet.

13 §.

Arbetsgivaren äge ej att i stället för utfäst kontant lön lämna varor eller anvisning å penningar.

14 §.

Kontantlön, som beräknas för månad eller längre tid, skall, där så lämpligen ske kan, betalas å sista söckendagen i varje kalendermånad, dock senast å andra söckendagen efter varje kalendermånads slut. Annan kontant tidlön skall betalas var sjunde dag, vid jordbruket eller i omedelbart samband därmed stående arbete var fjortonde dag. Upphör arbetsavtalet, vare lönen omedelbart förfallen till betalning.

Kontantlön, som beräknas efter utfört arbetes art eller mängd (ackordsersättning), skall betalas, i den mån de särskilda arbetena fullbordas, dock vare arbetsgivaren ej pliktig att betala sådan lön oftare än var fjortonde dag. Erfordras för arbetes fullbordande längre tid än två veckor, vare arbetstagaren berättigad att var fjortonde dag i mån av utfört arbete utfå skäligt förskott.

Annan kontantlön skall betalas, när lönens belopp blivit fastställt. Har lönens belopp icke blivit fastställt inom den tid, då så bort ske, skall såsom förfallodag anses den dag, då beloppet senast bort fastställas.

Betalning av kontantlön skall verkställas å arbetsplatsen eller, om bestämmd arbetsplats ej förekommer, å den plats, varifrån arbetet ledes.

15 §.

I fråga om arbetsgivares skyldighet att gälda ränta skola de i 9 kap. 10 § handelsbalken stadgade grunder äga tillämpning.

Erlägges ej förfallen kontantlön, då arbetstagaren fordrar betalning, vare arbetsgivaren pliktig att till arbetstagaren utgiva, förutom ränta, särskild ersättning, motsvarande en tjugonedel av lönebeloppet. Vad nu sagts gälle ej, om arbetsgivaren till dröjsmålet är utan skuld eller haft skälig anledning antaga, att han ej varit pliktig utgiva lönebeloppet. Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt detta stycke tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

Arbetstagaren vare förlustig sin rätt till ränta och ersättning, varom i denna paragraf stadgas, där han ej framställt anspråk därpå sist å sjunde dagen efter det lönen utbetalats.

16 §.

Arbetsgivaren äge ej att å arbetstagarens lön göra avdrag för ersättning för skada, som arbetstagaren i eller för arbetet tillskyndat arbetsgivaren, med mindre ersättningsanspråket är ostridigt eller blivit fastställt av domstol eller genom skiljedom, som ej må klandras av parterna. Arbetsgivaren äge ej heller, så länge arbetsavtalet fortfar, avdraga mer än en femtedel av den varje gång, betalning sker, förfallna kontanta lönen. Anställningsvillkor, som strider mot vad nu är sagt, vare ogillt.

Vad i denna paragraf är stadgat skall ej äga tillämpning beträffande lön.

som utgöres av andel i vinsten av arbetsgivarens verksamhet, ej heller där arbetstagaren uppsåtligen gjort sig skyldig till brottsligt förfarande.

17 §.

1 mom. Tillhandahåller arbetsgivaren bostad åt arbetstagare med eget hushåll och är ej hyresavtal angående bostaden särskilt ingånget, vare arbetstagaren, där arbetsavtalet upphör utan föregående uppsägning eller efter kortare uppsägningstid än två veckor, berättigad att kvarbo i bostaden, till dess två veckor förflutit från det avtalet upphört eller uppsagts. Är bostaden belägen inom eller i omedelbar anslutning till arbetstagarens arbetsplats, vare han dock pliktig att för tiden efter avtalets upphörande åtnöjas med annan tjänlig bostad, som beredes honom genom arbetsgivarens försorg. Brukar arbetstagaren bostad, som ovan sagts, för tid efter avtalets upphörande, vare arbetsgivaren för nämnda tid berättigad till ersättning, motsvarande den å orten för liknande bostäder utgående hyran. Vad nu är stadgat gälla ej, då avtalet slutits för viss tid och denna gått till ända.

Avlider arbetstagaren, skall, i fråga om dödsboets rätt till bostad och skyldighet att utgiva ersättning därför, vad i första stycket stadgas äga motsvarande tillämpning.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren och hans dödsbo enligt detta moment tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

2 mom. Är särskilt hyresavtal slutet och är ej hyrestiden bestämd, vare kortaste uppsägningstid fjorton dagar. Ej må i hyresavtalet hyrestiden bestämmas med hänsyn till arbetsavtalets bestånd. Bestämmelse, som strider mot vad nu är sagt, vare ogill.

Om lön vid sjukdom m. m.

18 §.

1 mom. Är arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket a) och b), på grund av sjukdom förhindrad att arbeta och har han icke ådragit sig sjukdomen uppsåtligen eller genom grovt vållande eller förtegat densamma vid avtalets ingående, äge han åtnjuta annan lön än provision under tid, motsvarande den kortaste uppsägningstid, som enligt 6 § 1 mom. första—tredje styckena må gälla för uppsägning av avtalet från arbetsgivarens sida eller, där avtalet är ingånget för bestämd tid, av liknande avtal för obestämd tid. Arbetsgivaren vare dock ej pliktig att utgiva lön under längre tid än avtalet består, ej heller vid upprepade sjukdomsfall att under tolv på varandra följande månader utgiva lön för sammanlagt längre tid än i första punkten sägs.

Lön, som beräknas efter annan grund än tid, skall utgå med det belopp, arbetstagaren sannolikt skulle förtjänat, om han varit i arbete. Kan utredning därom icke vinnas, skall lönen utgå med belopp,

motsvarande arbetstagarens genomsnittsinkomst under året närmast före sjukdomsfallet eller, där avbrott i arbetet ägt rum, under den del av året, varunder arbetstagaren varit i arbete.

Det åligger arbetstagaren att utan oskäligt dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sjukdomsfallet.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt detta moment tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt. Dock må överenskommelse kunna träffas därom, att vid sjukdom, som ej härrör av olycksfall i arbete, den kontanta lönen skall utgå med ett intill fyra femtedelar reducerat belopp, i vilket fall likväl den tid, under vilken sjuklön utgår, skall förlängas på sådant sätt, att sjuklörens sammanlagda belopp icke reduceras.

2 mom. Vad i denna § är stadgat gälle ej, där avtalet avser arbete, som till sin natur icke är sammanhängande, ej heller där avtalet är ingånget för tid, som icke överstiger sex månader, ej heller där anställningen eljest är tillfällig eller på prov och icke varat längre än sex månader eller utgör bisyssla.

19 §.

Skall lönen utgivas jämlikt 18 §, vare arbetsgivaren berättigad att göra avdrag för vad arbetstagaren till följd av arbetsavbrottet inbesparat av lön, som varit avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. I fall, som avses i 18 § 1 mom. fjärde stycket andra punkten, må dock, ändå att annorlunda överenskommits, avdrag icke göras för större del av vad arbetstagaren inbesparat än som motsvarar den utgående delen av lönen.

Har arbetstagaren till följd av arbetsavbrottet haft inkomst av annat arbete eller kunnat bereda sig inkomst genom arbete, som han bort åtaga sig, äge arbetsgivaren göra avdrag för sådan inkomst eller, där full lön icke utgår, för den del av inkomsten, som överstiger skillnaden mellan den avtalade lönen och den utgående lönen.

Är arbetstagaren på grund av försäkring, som arbetsgivaren helt eller delvis bekostat eller bekostar, berättigad till sjukpenning, livränta, pension eller annat sådant understöd, äge arbetsgivaren göra avdrag för så stor del av understödet, som svarar mot arbetsgivarens bidrag. Avdrag må jämväl göras för sjukpenning och livränta, som utgår enligt gällande bestämmelser om ersättning i anledning av kroppsskada, ådragen under militärtjänstgöring.

Arbetstagaren vare pliktig att på begäran av arbetsgivaren lämna denne uppgift om vad han till följd av arbetsavbrottet inbesparat, förtjänat samt uppburit i sjukpenning, livränta, pension och annat sådant understöd.

20 §.

Är arbetstagare i arbetsgivarens hus och kost, vare arbetsgivaren skyldig att bereda arbetstagaren nödig vård under sjukdom. Upphör arbets-

avtalet, värde arbetsgivaren sjuk arbetstagare, till dess denne kan flyttas från arbetsgivarens hus; och må ej flyttning ske, innan den kan äga rum utan fara för arbetstagarens liv eller hälsa och vården av annan övertagas. Arbetstagaren vare pliktig att ersätta arbetsgivaren dennes kostnader för vård, varom i denna § sägs.

Om semester.

21 §.

1 mom. Arbetstagare äge efter viss anställningstid (*anställningstid för semester*) rätt till semester under löpande kalenderår (*semesterår*).

Såsom anställningstid för semester anses året före 1 juni under semesteråret eller den del därav arbetstagaren varit anställd.

Har anställning den 1 juni under semesteråret fortbestått minst fem månader men icke ett år, skall semestern utgå för arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket a) och b), med en vecka och för annan arbetstagare med två dagar.

Har anställningen den 1 juni under semesteråret fortbestått minst ett år skall semestern utgå

för arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket a), med tre veckor samt från och med elfte anställningsåret med fyra veckor;

för arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket b), med två veckor samt från och med elfte anställningsåret med tre veckor; samt för annan arbetstagare enligt vad som efter sedvänja kan anses gälla.

Har arbetstagaren tillträtt anställningen, innan han fyllt tjuguet år, skall i fråga om rätt till förlängd semester såsom anställningstid räknas allenast tiden efter det han uppnått nämnda ålder.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt detta mom. tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

2 mom. Tillfälligt avbrott i anställningen må ej inverka på arbetstagaren tillkommande rätt till semester, där det med hänsyn till omständigheterna skulle befinnas vara oskäligt.

3 mom. (2 mom.) Har arbetstagare, som varit anställd minst ett år före 1 juni, under nämnda år varit i arbete mindre än elva månader, må semestern förkortas med en tolftedel, dock allenast med hela dagar, för varje månad, som arbete icke utförts. Har arbetstagare, som varit anställd minst fem månader men icke ett år före 1 juni, varit frånvarande från arbetet i tre månader, äge han ej rätt till semester.

Utgår semester före 1 juni under semesteråret, skall vid tillämpning av vad nu har stadgats anses som om arbetstagaren varit i arbete intill nämnda dag.

Såsom tid, varunder arbetstagaren varit i arbete, skall jämväl räknas tid, varunder han åtnjutit semester.

4 mom. (3 mom.) Vad i denna § är stadgat gälle ej, där avtalet avser arbete, som till sin natur icke är sammanhängande, ej heller där anställningen utgör bisyssla.

22 §.

Under semester skall lönen utgå oavkortad. Avdrag må dock göras för lön, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Lön, som beräknas efter timme, skall utgå för normal arbetstid. Har den genomsnittliga arbetstiden under anställningstiden före 1 juni under semesteråret mera varaktigt understigit normal arbetstid, skall dock lönen beräknas i förhållande till denna genomsnittliga tid.

Beräknas lön efter annan grund än tid och finnes i arbetsavtalet ingen tidlön bestämd, skall lönen utgå med belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittsinkomst under anställningstiden före 1 juni eller, där avbrott i arbetet ägt rum, under den del av nämnda tid, varunder arbetstagaren varit i arbete.

Utgår semester före 1 juni under semesteråret, skola, vid tillämpning av vad i andra och tredje styckena stadgats, de i dessa stycken angivna arbetsvillkor, som sedan sistförlidna 1 juni varit rådande, läggas till grund för lörens beräkande.

Arbetstagare, som är i arbetsgivarens hus och kost men tillbringar semestern å annan ort, äge rätt till ersättning för kosten enligt värdet å den ort, där kosten eljest åtnjutes.

Överenskommelse, varigenom arbetstagare enligt första och andra styckena tillkommande rätt till lön, som beräknas efter tid, inskränkes, vare ogill.

23 §.

Semester skall utgå i ett sammanhang.

Arbetsgivaren äge bestämma, när under året semestern skall utgå. Semester skall förläggas i omedelbar anslutning till sön- eller helgdag eller annan vilodag.

Arbetstagaren skall i god tid underrättas om dagen för semesterns början.

24 §.

Har arbetsgivaren icke berett arbetstagaren honom tillkommande semester, vare arbetsgivaren, ändå att annorlunda överenskommits, pliktig att antingen snarast låta arbetstagaren åtnjuta semester eller till denne utgiva ersättning med belopp, motsvarande värdet av de löneförmåner, som skulle utgått under semestern.

25 §.

Då arbetsavtalet upphör tillkomme arbetstagaren, förutom semesterförmån enligt 24 §, därjämte, om anställningstiden utlöper tidigast den 31

december under semesteråret, halv semesterersättning enligt de i 22 § angivna beräkningsgrunderna, utan så är att avtalet upphört av skäl som i 33 § sägs. Halv semesterersättning, varom nu sagts, skall dock icke utgå, där arbetstagaren sedan sistförlidna 1 juni varit frånvarande från arbetet i tre månader.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt denna § tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

Särskilda bestämmelser om avtal för utförande av visst arbete.

26 §.

Har arbetsavtal blivit ingånget för den tid, som kommer att åtgå för utförande av visst arbete eller för fullbordande av visst arbetsföretag, och varar anställningen längre än ett år, vare arbetsgivaren pliktig att underrätta arbetstagaren om den beräknade dagen för arbetets avslutande. Sådan underrättelse skall meddelas arbetstagare, som avses i 6 § 1 mom. första stycket a), två månader, arbetstagare, som avses i samma lagrum b), en månad och annan arbetstagare en vecka före nämnda dag.

Underlåter arbetsgivaren att meddela underrättelse eller att iakttaga därför föreskriven tid, vare arbetstagaren berättigad till ersättning med belopp, motsvarande den lön, som skulle utgått, om anställningen fortsatt till dess den tid, arbetsgivaren haft att iakttaga för underrättelse, förflutit från det arbetet avslutats eller från det underrättelse meddelats. Angående arbetsgivarens rätt att å sådan ersättning göra avdrag skall vad i 19 § är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Avslutas arbetet före den tillkännagivna dagen, vare arbetstagaren berättigad till ersättning efter samma grunder, som i föregående stycke är stadgat.

Är arbetet icke avslutat å den tillkännagivna dagen, äge likväl arbetstagare, som dessförinnan ingått nytt arbetsavtal, frånträda anställningen, då han skall tillträda den nya anställningen. Samma rätt äge arbetstagare, som eljest med anledning av underrättelsen vidtagit sådana anordningar, att det icke skäligen kan fordras av honom, att han skall kvarstå i anställningen. Arbetstagare, som vill frånträda sin anställning, vare dock pliktig att, så snart ske kan, därom underrätta arbetsgivaren.

Kvarstår arbetstagaren i sin anställning och fortsättes arbetsförhållandet längre än en månad, skall vad i första—fjärde styckena stadgas äga tillämpning.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt denna paragraf tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

Om arbetsavtals upphörande i vissa fall.

27 §.

Har arbetsavtal ingåtts för längre tid än fem år, äge arbetstagaren uppsäga avtalet att upphöra vid utgången av femte anställningsåret eller seder-

mera. Uppsägningstiden vare sex månader och uppsägning skall ske till månadsskifte.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt denna paragraf tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

28 §.

Har arbetsavtal ingåtts för bestämd tid och inträffar sådan omständighet, att det med hänsyn till arbetstagarens framtida väl är av väsentlig betydelse för honom att frånträda anställningen före den överenskomna tidens utgång, vare arbetstagaren, där hans avgång icke är till avsevärt men för företaget, berättigad att uppsäga avtalet med iakttagande av den uppsägningstid, som tillämpas vid uppsägning av liknande avtal på obestämd tid.

29 §.

Har jämlikt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare arbetet avbrutits och arbetsgivaren fritagits från honom åliggande skyldighet att utgiva lön under arbetsavbrottet, vare arbetstagaren, om avbrottet varar längre än en vecka och där ej annorlunda uttryckligen överenskommits, berättigad att frånträda anställningen omedelbart efter tillsägelse.

Är ej viss tid bestämd för arbetsavbrottet och har icke arbetet återupptagits inom en månad, vare arbetsgivaren, ändå att annorlunda överenskommits, pliktig att efter begäran av arbetstagaren återtaga denne i arbetet sist vid utgången av kalendermånaden näst efter den, varunder arbetstagarens begäran framställts. Underlåtes det, skall avtalet anses uppsagt från arbetsgivarens sida.

30 §.

Har genom ellsolycka eller annan sådan händelse, som ej härrör av arbetsgivarens vållande, arbetet förhindrats för längre tid än en vecka, äge arbetstagaren, där han ej åtnjuter lön under arbetsavbrottet, frånträda anställningen omedelbart efter tillsägelse.

Är avtalet ingånget för bestämd tid eller gäller för uppsägning från arbetsgivarens sida längre uppsägningstid än i 6 § 1 mom. första—tredje styckena är stadgat, vare arbetsgivaren, där arbetsavbrottet icke är blott tillfälligt, berättigad att med iakttagande av den i nämnda lagrum föreskrivna uppsägningstid samt de i 6 § 3 mom. meddelade bestämmelser uppsäga avtalet. Bortfaller hindret, innan avtalet upphört, och vill arbetstagaren kvarstå i anställningen, vare dock uppsägningen förfallen.

31 §.

Försättes arbetsgivaren i konkurs och är arbetsavtalet ingånget för bestämd tid eller gäller för uppsägning från arbetsgivarens sida längre uppsäg-

ningstid än i 6 § 1 mom. första—tredje styckena är stadgat, vare konkursförvaltningen berättigad att med iakttagande av den i nämnda lagrum föreskrivna uppsägningstid samt de i 6 § 4 mom. meddelade bestämmelser uppsäga avtalet.

Är avtalet ingånget för bestämd tid eller gäller för uppsägning från arbetstagarens sida längre uppsägningstid än i 6 § 1 mom. första stycket är för uppsägning från arbetsgivarens sida stadgat, vare arbetstagaren berättigad att med iakttagande av den i sistnämnda lagrum föreskrivna uppsägningstid samt de i 6 § 4 mom. meddelade bestämmelser uppsäga avtalet.

32 §.

Är arbetsavtal ingånget för bestämd tid, överstigande ett år, och varder arbetstagaren på grund av sjukdom förhindrad att arbeta under längre tid än den, som i 6 § 1 mom. första—tredje styckena är föreskriven för uppsägning av liknande avtal på obestämd tid, vare arbetsgivaren efter utgången av sistnämnda tid berättigad att med iakttagande av samma uppsägningstid och de i 6 § 4 mom. meddelade bestämmelser uppsäga avtalet. Visar arbetstagaren före uppsägningstidens utgång, att hans arbetsförmåga upphört, vare dock uppsägningen förfallen.

Vad i denna paragraf stadgas gälle ej, där sjukdomen tillkommit genom arbetsgivarens vållande eller där arbetstagaren utan uppsåt eller grovt vållande ådragit sig sjukdomen i eller för arbetet.

33 §.

Arbetsgivaren äge omedelbart häva arbetsavtalet:

- 1) om arbetstagaren misshandlar eller ärekränker arbetsgivaren eller någon av hans husfolk eller den, som är satt i arbetsgivarens ställe, eller arbetskamrat eller eljest förbryter sig mot någon, som nu är nämnd;
- 2) om arbetstagaren söker förleda någon av arbetsgivarens husfolk eller den, som är satt i arbetsgivarens ställe, eller arbetskamrat till lagstridiga eller omoraliska handlingar;
- 3) om arbetstagaren i arbetet utsätter annan för fara till liv eller hälsa;
- 4) om arbetstagaren obehörigen använder sig av eller yppar vad han insett eller bort inse utgöra en arbetsgivarens yrkeshemlighet eller obehörigen använder sig av eller giver annan del av ritning, mönster, modell, schablon eller dylik teknisk förebild, som han för utförande av arbete eller eljest för affärsändamål fått sig anförtrodd, eller tager, låter åt sig utlova eller begär gåva eller annan förmån för att därigenom låta muta sig att vid avtal om inköp av varor eller utförande av arbete eller tagande av försäkring för dens räkning, hos vilken han är anställd, åt någon skaffa företräde framför annan eller att underlåta framställa anmärkning i fråga om fullgörande av sådant avtal;

5) om arbetstagaren genom utslag, som vunnit laga kraft, dömts till urbota straff utan att förordnande tillika meddelats, att med straffet skulle anstå, samt bestraffningen icke blivit verkställd;

6) om arbetstagaren finnes vara uppenbart oskicklig till åtaget arbete;

7) om arbetstagaren eljest väsentligen åsidosätter sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren; eller

8) om arbetstagaren, där han är i arbetsgivarens hus och kost, finnes vara behäftad med smittosam könssjukdom.

Ej må dock arbetsgivaren för åtnjutande av den rätt, nu är sagd, åberopa förhållande, varom under 1), 2), 3), 4), 5), 6) eller 7) förmåles, sedan han med vetskap därom låtit arbetstagaren tillträda anställningen eller, där arbetsgivaren först efteråt erhållit kännedom om förhållandet, sedan längre tid än en vecka förflutit.

34 §.

Arbetstagaren äge omedelbart häva arbetsavtalet,

1) om arbetsgivaren eller den, som är satt i hans ställe, misshandlar eller ärekränker arbetstagaren eller någon av hans husfolk eller eljest förbryter sig mot någon, som nu är nämnd;

2) om arbetsgivaren söker förleda arbetstagaren eller någon av hans husfolk till lagstridiga eller omoraliska handlingar;

3) om arbetsgivaren i arbetet utsätter arbetstagaren för fara till liv eller hälsa;

4) om arbetsgivaren obehörigen använder sig av eller yppar vad han insett eller bort inse utgöra en arbetstagarens yrkeshemlighet;

5) om arbetsgivaren dröjer med erläggande av lön utöver två söckendagar efter förfallodagen eller underlåter att lämna arbetstagaren bostad eller kost och husrum, där dylik förmån betingats;

6) om arbetsgivaren, där arbetstagaren skall erhålla betalning efter det utförda arbetets art eller mängd, oaktat påminnelse underlåter att bereda arbetstagaren tillräcklig sysselsättning;

7) om arbetsgivaren eljest väsentligen åsidosätter sina skyldigheter gentemot arbetstagaren;

8) om arbetet visar sig uppenbart menligt för arbetstagarens hälsa eller ock hans liv eller hälsa genom arbetets fortsättande skulle utsättas för sådan påtaglig fara, som ej varit vid avtalets slutande förutsedd och vilken det icke rimligen kan fordras att arbetstagaren underkastar sig; eller

9) om arbetstagaren är i arbetsgivarens hus och kost och arbetsgivaren eller någon av hans husfolk finnes vara behäftad med smittosam könssjukdom.

Ej må dock arbetstagaren för åtnjutande av den rätt, nu är sagd, åberopa förhållande, varom under 1), 2), 3), 4), 5), 6) eller 7) sägs, sedan han med vetskap därom tillträtt anställningen eller, där arbetstagaren först efteråt

erhållit kännedom om förhållandet, sedan längre tid än en vecka därefter förflutit.

Om betyg.

35 §.

Arbetsgivaren vare, där arbetstagaren sådant begär, pliktig att utan dröjsmål lämna arbetstagaren intyg angående den tid, varunder arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren eller företaget, samt anställningens art även-som, på särskild anfordran, orsaken till avtalets upphörande. Arbetsgivaren vare därjämte skyldig att på begäran av arbetstagaren utfärda vitsord över arbetstagarens i arbetet visade skicklighet, flit och uppförande.

Arbetsgivaren må icke förse intyget med sådant märke eller utfärda det i sådan form, som avser att om arbetstagaren lämna andra uppgifter, än vad som framgår av ordalydelsen i intyget.

Anställningsvillkor, varigenom arbetstagaren enligt denna paragraf tillkommande rätt inskränkes, vare ogillt.

Om verkan av företags övergång.

36 §.

Övergår företag å annan person, skall denne, såvitt ej annat framgår av omständigheterna, anses hava inträtt i förutvarande innehavarens rättigheter och skyldigheter på grund av ingånget arbetsavtal. Förre arbetsgivaren svare dock såsom för egen skuld för avtalets fullgörande intill den dag, till vilken avtalet vid företagets övergång tidigast kunnat av honom uppsägas.

Om skadestånd m. m.

37 §.

Skiljes arbetstagaren från sin anställning, innan tiden för arbetsavtalets bestånd gått till ända, utan att skäl, som i 33 § sägs, därtill föranlett, vare arbetsgivaren pliktig att ersätta arbetstagaren dennes skada. Sådan ersättning skall utgå med belopp, motsvarande lönen för återstående avtalstiden, där ej visas, att skadan uppgått till annat belopp.

Häver arbetstagaren avtalet av anledning, varom i 34 § första stycket 1), 2), 3), 4), 5), 6) eller 7) förmäles, skall vad i första stycket stadgas äga motsvarande tillämpning. Gällde avtalet tills vidare, skall därvid ersättningen beräknas för den tid, det ålegat arbetsgivaren att iakttaga vid uppsägning av avtalet.

38 §.

Frånträder arbetstagaren sin anställning, innan tiden för arbetsavtalets bestånd gått till ända, utan att skäl, som i 34 § sägs, därtill föranlett eller

häver arbetsgivaren avtalet av anledning, varom i 33 § första stycket 1), 2), 3), 4) eller 7) förmäles, vare arbetstagaren pliktig att ersätta arbetsgivaren dennes skada.

39 §.

Vill arbetsgivaren göra gällande rätt till ersättning på grund av skada, som arbetstagaren i eller för arbetet tillskyndat honom, åligger det arbetsgivaren att inom två månader eller, vad angår kroppsskada, inom ett år från det han erhållit kännedom om arbetstagarens förhållande underrätta denne om sitt anspråk. Underlåtes det, vare arbetsgivaren sin talan förlustig, där den ej grundar sig å brottsligt förfarande av arbetstagaren.

Vill arbetstagaren göra gällande rätt till ersättning på grund av skada, som arbetsgivaren i eller för arbetet tillskyndat honom, skall vad i första stycket stadgas äga motsvarande tillämpning.

40 §.

Vill arbetsgivaren eller arbetstagaren framställa fordringsanspråk på grund av arbetsavtalet, skall han anhängiggöra sin talan inom två år från det anställningen upphörde eller vare sin talan förlustig. Är i rätt tid talan av endera anhängiggjord, äge den andre dock rätt till kvittning för fordran, ändå att denna ej blivit sålunda bevakad.

Om rättegång.

41 §.

Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas och avgöras av arbetsdomstolen.

För behandling av sådana mål skola utöver de ledamöter jämte ersättare som förordnas enligt lagen om arbetsdomstol av Konungen för en tid av två år i sänder utses två ledamöter med särskild insikt i industri och handel, två ledamöter med särskild insikt i jordbruk samt fyra ledamöter, som kunna anses företräda olika grupper av arbetstagare, jämte ersättare för dem.

I mål som avse tillämpningen av denna lag vare domstolen domför med ordförande och fyra ledamöter. Bland ledamöter och ersättare som företräda särskilda intressen tillkalle ordföranden dem som i det särskilda fallet äga största sakkunskap, därvid ock iakttages att motsatta intressen om möjligt bliva i lika mån företrädda.

42 §.

Med avseende å mål angående tillämpningen av denna lag skall i övrigt i tillämpliga delar gälla vad som är stadgat dels i 7—9 samt 15—28 §§ lagen om arbetsdomstol, dels ock i 1—9, 12—14 samt 16 §§ lagen om fri rättegång.

Genom denna lag upphävas §§ 15, 17, 21 och 22 i förordningen den 18 juni 1864 angående utvidgad näringsfrihet.

Denna lag skall lända till efterrättelse från och med den 1 juli 1936.

Är arbetsavtal, som dessförinnan slutits, ingånget för obestämd tid med förbehåll om rätt att frånträda avtalet omedelbart efter tillsägelse och göres ej sådan tillsägelse, då nya lagen träder i kraft, skall dock denna tillämpas å avtalet. Är arbetsavtal för obestämd tid slutet med förbehåll om skyldighet att verkställa uppsägning och sker ej, efter det nya lagen trätt i kraft, uppsägning till den tid, då på grund av sådan uppsägning avtalet tidigast kunnat frånträdas, skall från nämnda tid nya lagen tillämpas å avtalet. Är arbetsavtal ingånget för bestämd tid men med villkor, att avtalet förlänges, där detsamma icke uppsäges inom viss tid, skall vad nu är stadgat äga motsvarande tillämpning.

Denna lag är icke tillämplig å arbetsavtal slutet av arbetsgivare, som är bunden av ett före lagens ikraftträdande upprättat kollektivavtal, såvida arbetsavtalet gäller sysselsättning av det slag, varå kollektivavtalet har avseende.

Då ledamöter och ersättare första gången utses enligt 41 § skall förordnandet gälla intill den tid då förordnandet enligt 4 § i lagen om arbetsdomstol utgår.

Stockholm den 23 januari 1936.

Gösta Bagge.

Fritiof Gustafson.

Joh. Nilsson
i Kristianstad.

Th. Borell.

J. B. Johansson.

Axel Nylander.

Gustaf Velander.

M. Svensson.