

Nr 7.

Ankom till riksdagens kansli den 9 februari 1937 kl. 2 e. m.

Utlåtande i anledning av väckt motion om vissa ändringar i lagen om kollektivavtal.

I en inom andra kammaren väckt, till lagutskott hänvisad motion, nr 344, vilken behandlats av andra lagutskottet, har herr *Senander m. fl.* föreslagit, att riksdagen, därest motionen II: 342 om kollektivavtalslagens slopande icke bifölles, måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa, att sådana förslag till förändringar av kollektivavtalslagen måtte utarbetas, att dess verkningar begränsades, så att lagen inte kunde utnyttjas för sanktionering av de orättvisor, som arbetsgivarens monopolställning på arbetsplatsen ledde till, samt att dessa förslag snarast möjligt måtte framläggas för riksdagen.

I motiveringen till motionen II: 344 har framhållits bland annat, att det borde uttryckligen fastställas, att arbetsdomstolen icke har att taga befattning med frågor, som röra avskedande och antagande av arbetare.

Beträffande de skäl, som anförts till stöd för berörda hemställan, får utskottet hänvisa till såväl motionen II:344 som motionen II:342.

I ett förut denna dag avgivet utlåtande, nr 6, har utskottet hemställt, att, bland annat, motionen II: 342 icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Enligt *lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal* förstås med dylikt avtal ett mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena, samt fackförening eller annan liknande förening av arbetare, å andra sidan, slutet avtal om villkor, som skola lända till efter rättelse för anställning av arbetare, eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare (1 § första stycket). I lagen stadgas, bland annat, att om mellan arbetsgivare och arbetare, som äro bundna av samma kollektivavtal, träffats överenskommelse om villkor, som innebär avvikelser från kollektivavtalet, överenskommelsen ej är gällande i vidare mån än avvikelserna må anses tillåten enligt kollektivavtalet (3 §). I vad mån arbetsgivare och arbetare kunna i enskilt arbetsavtal komma överens om bestämmelser, som avvika från kollektivavtalet, blir sålunda beroende på en tolkning av sistnämnda avtal. Vidare föreskrives, att arbetsgivare eller arbetare, som äro bundna av kollektivavtal, under den tid avtalet är gällande icke må vidtaga arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförilig stridsåtgärd på grund av tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller på grund av tvist, huruvida

visst förfarande strider mot avtalet eller mot vad i lagen stadgas, för att åstadkomma ändring i avtalet eller för att genomföra bestämmelse avsedd att träda i tillämpning efter det avtalet utlupit eller för att bispringa annan, då denne icke själv äger vidtaga stridsåtgärd (4 § första stycket). Denna fredsförpliktelse är gällande, även om avtalet innehåller bestämmelse, som strider häremot. Om i kollektivavtalet upptagits föreskrift om längre gående fredsförpliktelse, skall dock denna lända till efterrättelse.

Enligt *lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol* skall domstolen upptaga mål om kollektivavtal (1 §). Till dylika mål hänföras mål, däri tvisten är om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot kollektivavtalslagens bestämmelser eller om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot kollektivavtal eller nämnda lag (11 §). Mot arbetsdomstolens beslut må talan ej fullföljas (15 §).

Enligt 3 § i *lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt* skall föreningsrätten lämnas okränk. Om kränkning av föreningsrätten sker genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, skall rättshandlingen eller bestämmelsen vara ogill.

I motionerna II: 342 och II: 344 erinras om § 23 i svenska arbetsgivareföreningens stadgar. Andra stycket i nämnda stadgande är av följande lydelse:

I kollektivt avtal, som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse, att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.

Enligt vad utskottet inhämtat finnes ett stadgande motsvarande nyssnämnda bestämmelse intaget i samtliga kollektivavtal, som ingåtts av delägare eller medlemmar i föreningen, med ett enda mera betydelsefullt undantag (verkstadsavtalet, se nedan). Detta stadgande är i regel av följande lydelse:

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

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk.

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

I en vid *1934 års riksdag* väckt motion, II: 69, hemställde herr Arnemark m. fl., att riksdagen för sin del måtte besluta, att i lagen om kollektivavtal skulle införas följande stadgande:

Kollektivavtal må icke innehålla bestämmelse, som innebär inskränkningar i fråga om anställande av ny arbetskraft eller meddelande av lärlingsutbildning.

Andra lagutskottet anförde i utlåtande (nr 50) över motionen bland annat:

Gällande lag om kollektivavtal avser att reglera nämnda slags avtal till form och rättsverkan. Frågan om kollektivavtalets materiella innehåll har däremot lämnats utanför den lagliga regleringen. De bestämmelser, som lagen innehåller, äro, med undantag för fredsförpliktelsen, icke av tvingande natur. Om ett stadgande av det innehåll, som föreslagits i motionen, infördes i lagen, skulle, såsom socialstyrelsen i sitt yttrande till utskottet anført, ett avsteg göras från de principiella grunderna för den nuvarande lagstiftningen om kollektivavtal.

Utskottet hemställde, att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Riksdagen biföll utskottets hemställan.

Kommittén angående privatanställda, som haft uppdrag att inom socialdepartementet biträda med verkställande av utredning och utarbetande av förslag rörande frågan om rättslig reglering av de i enskild tjänst anställdas arbetsavtal och vad därmed äger samband, har den 15 april 1935 framlagt betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (statens offentliga utredningar 1935: 18). I förslaget intagna bestämmelser avse icke att stadga begränsning i uppsägningsrätten i och för sig. Emellertid har i 35 § i den föreslagna lagen intagits ett stadgande av innehåll, bland annat, att arbetsgivare skall vara skyldig att, då arbetsavtalet uppsäges eller då detsamma upphör, på särskild anfordran av arbetstagaren lämna honom intyg angående orsaken till avtalets upphörande. I lagen föreslås dock icke något straff eller annan påföljd för det fall, att arbetsgivaren icke skulle ställa sig nämnda bestämmelse i 35 § till efterrättelse.

1936 års riksdag har i skrivelse till Kungl. Maj:t anhållit, att Kungl. Maj:t måtte låta fortsätta och avsluta utredningen rörande frågan om lagstiftning om arbetsavtal samt för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kan föranleda.

I förevarande sammanhang får utskottet erinra, att landsorganisationen i Sverige och svenska arbetsgivareföreningen gemensamt dryfta vissa arbetsfredsproblem m. m. Det är därvid fråga om förutsättningslösa överläggningar i syfte att inventera sådana arbetsmarknadsproblem, som eventuellt kunna regleras eller justeras genom överenskommelse mellan de båda organisationerna.

Frågan om arbetsgivares rätt att fritt antaga och avskeda arbetare har i åtskilliga fall varit underkastad arbetsdomstolens prövning.

Sålunda har i domstolens dom nr 100/1932 uttalats, att det icke rådde någon tvekan därom, att i Sverige lika väl som i andra länder den allmänna grundsatsen gällde, att arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, kunde å

ömse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid och att skäl för uppsägningen icke behövde anföras, vare sig denna ägde rum från den ena eller den andra sidan. Arbetsdomstolen yttrade vidare, att den här ovan intagna bestämmelsen i § 23 av arbetsgivareföreningens stadgar följaktligen endast innebure, att föreningsmedlemmarna icke finge genom avtal frångå den angivna allmänna rättsgrundsatsen utan vore skyldiga tillse, att den bekräftades i avtalet.

I ett annat fall, nr 87/1933, har arbetsdomstolen framhållit, att arbetsgivarens allmänna rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt antaga eller avskeda arbetare icke vore av absolut karaktär med ett för alla fall fixerat innehåll. På grund av bestämmelser i kollektivavtal kunde medinflytande hava beretts arbetarna i frågor, som begreppsmässigt hörde till den arbetsledande verksamheten, och omfattningen av arbetsgivarens rätt i avseende å denna verksamhet kunde följaktligen icke bestämmas utan beaktande också av vad kollektivavtalet i det särskilda fallet innehöle.

Då arbetsdomstolens i motionen II: 342 omförmälda dom 159/1933 torde vara av särskilt intresse i förevarande sammanhang, skall här lämnas en kortfattad redogörelse för det genom denna dom avgjorda målet. I kollektivavtalet mellan Sveriges verkstadsförening och metallindustriarbetareförbundet (verkstadsavtalet) saknas uttrycklig bestämmelse om rätt för arbetsgivaren att fritt avskeda arbetare. Metallindustriarbetareförbundet hade utfärdat blockad mot intagande av ny arbetskraft hos viss medlem (ett bolag) av verkstadsföreningen för att därigenom tvinga denna att återtaga vissa avskedade arbetare. Verkstadsföreningen yrkade hos arbetsdomstolen, att förbundet måtte förpliktas att genast häva blockaden, då densamma vore olaglig.

Arbetsdomstolen yttrade i dom den 6 december 1933, bland annat:

Twist har uppkommit, huruvida bolaget enligt verkstadsavtalet varit berättigat att utan ingripande från förbundets och dess medlemmars sida avskeda ifrågavarande arbetare. Denna twist är icke en s. k. intressetvist utan en twist om avtalets rätta innebörd. Enligt 4 § första stycket 1. i lagen om kollektivavtal må stridsåtgärd icke vidtagas på grund av dylik twist, och förbundet har alltså under alla omständigheter saknat rätt att på grund av nämnda twist vidtaga stridsåtgärd, förrän själva tvisten blivit löst genom arbetsdomstolens prövning.

Arbetsdomstolen har nu att ingå i bedömande av frågan om avtalets innebörd i berörda hänseende för att sedan med ledning därav avgöra, huruvida förbundet är berättigat att för tiden efter arbetsdomstolens dom upprätthålla stridsåtgärden.

I anslutning till vad arbetsdomstolen redan tidigare i dom nr 100/1932 anfört vill arbetsdomstolen betona, att i Sverige lika väl som i andra länder gäller en allmän rättsgrundsats av innehåll, att ett enskilt arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, kan av såväl arbetsgivaren som arbetaren fritt uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid. Arbetaren kan således icke tvinga sig kvar i en anställning, som arbetsgivaren vill häva, lika litet som arbetsgivaren kan tvinga arbetaren att stanna kvar i arbete, som denne vill lämna.

För att en arbetsgivares berörda rätt att fritt avskeda arbetare, som anställts på obestämd tid, skall lida inskränkning, fordras alltså ett förbehåll i

avtal, enskilt arbetsavtal eller kollektivavtal. Hava i ett kollektivavtal några regler om dylik inskränkning icke upptagits, gäller arbetsgivarens rätt oförändrad, även om den icke uttryckligen bekräftats i avtalet.

Bestämmelsen i § 23 av arbetsgivareföreningens stadgar i vad angår avskedande av arbetare avser således icke skapandet av någon ny befogenhet för arbetsgivaren. Den innebär allenast, att föreningens medlemmar icke må avvika från den angivna allmänna rättsgrundsatsen utan äro skyldiga tillse, att denna för säkerhets skull bekräftas i upprättade kollektivavtal.

Då verkstadsavtalet icke innehåller någon regel om inskränkning i arbetsgivarens allmänna rätt att fritt avskeda arbetare, äro verkstadsföreningens medlemmar enligt avtalet bibehållna vid nämnda rätt.

Metallindustriarbetareförbundet avser genom ifrågavarande blockadåtgärd att tvinga bolaget att återtaga de avskedade arbetarna och sålunda att för detta fall beröva bolaget den rätt att fritt avskeda arbetare, som bolaget enligt vad förut anförts äger. Blockaden är alltså anlagd på att åstadkomma en ändring i den reglering, som skett genom kollektivavtalet. Såsom sådan är blockaden förbjuden enligt 4 § första stycket 2. i lagen om kollektivavtal, och förbundet äger således icke heller i fortsättningen upprätthålla blockaden.

Arbetsdomstolen förpliktade förbundet att genast häva blockaden.

I ett den 28 december 1936 avgjort mål (nr 117) har arbetsdomstolen haft att taga ställning till frågan, huruvida föreningsrätten blivit kränkt genom en arbetares avskedande. Då arbetarparten förebragt sannolika skäl för antagande, att avskedandet närmast föranletts av arbetsgivarens missnöje över att arbetaren framställt anspråk på avtalsenliga löneförmåner samt av hans önskan att ersätta arbetaren med oorganiserad arbetskraft, samt arbetsgivaren icke förmått visa, att något objektivt godtagbart skäl för avskedandet förelegat, har arbetsdomstolen ansett sig böra antaga, att anledningen till avskedandet varit den av arbetarparten uppgivna och att avskedandet sålunda inneburit ett angrepp på föreningsrätten.

För ytterligare belysning av frågan om arbetsgivares rätt att antaga och avskeda sina arbetare tillåter sig utskottet hänvisa till arbetsdomstolens domar nr 82 och 170 år 1933, nr 64 och 133 år 1934 samt nr 8 år 1935.

Frågan om arbetares antagande och avskedande är givetvis ett spörsmål av synnerligen ömtålig natur. Såsom utskottet vid 1934 års riksdag i sitt ovan omförmälda utlåtande framhållit avser kollektivavtalslagen att reglera kollektivavtalen till form och rättsverkan, medan däremot frågan om dylika avtals materiella innehåll lämnats utanför lagens reglering och gjorts beroende av de avtalslutande parternas fria överenskommelser. Det kan enligt utskottets mening icke anses lämpligt att från ovannämnda lags giltighetsområde undantaga i kollektivavtal upptagna frågor rörande antagande eller avskedande av arbetare eller begränsa arbetsdomstolens nuvarande möjligheter att behandla dylika spörsmål. Arbetares anställningsförhållanden beröra närmast den materiella arbetsrätten, som hittills blivit endast i viss utsträckning föremål för lagstiftning. Detta gäller såväl kollektivavtal som

Utskottet.

enskilda arbetsavtal. Utskottet vill i detta sammanhang erinra, att 1936 års riksdag i skrivelse till Kungl. Maj:t anhållit, att Kungl. Maj:t måtte låta fortsätta och avsluta utredningen rörande frågan om lagstiftning om arbetsavtal samt för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kan föranleda.

Statsmakterna böra givetvis ägna förhållandena på arbetsmarknaden den största uppmärksamhet. Enligt utskottets mening är det också av stor betydelse för arbetsfreden, att arbetsgivare och arbetare bibringas en bättre förståelse för varandras synpunkter. På frivillighetens väg torde nämligen åtskilliga åtgärder kunna vidtagas i syfte att främja ett förtroendefullt samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden och inom de särskilda företagen. Detta gäller icke minst frågor om arbetares antagande och avskedande. Insikten om önskvärdheten av en dylik samverkan har utan tvivel ökats högst väsentligt under senare år. Utskottet vill erinra om de förut omnämnda överläggningarna mellan arbetsgivareföreningen och landsorganisationen. Enligt vad för utskottet upplysts kommer därvid bland annat frågan om arbetares antagande och avskedande att bliva föremål för överväganden. Genom dessa förhandlingar ha skapats ökade möjligheter att nå positiva resultat till främjande av arbetsfreden och jämväl i andra frågor av betydelse för arbetsgivare och arbetare.

På grund av vad sålunda anförts får utskottet hemställa,

att förevarande motion icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 9 februari 1937.

På andra lagutskottets vägnar:

SIGFRID HANSSON.

Vid ärendets behandling hava närvarit:

från första kammaren: herrar *Sigfrid Hansson, Linder, P. Sandström, Hagman, Sam Larsson, Wistrand**, *John Gustavson** och *Västberg*;

från andra kammaren: herrar *Österström, Hage, Olovson, Pettersson* i Hällbacken, *Johanson* i Hallagården*, *Sandström* i Sollefteå och *Hansson* i Örebro samt fröken *Andersson*.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.