PRAKTISK ARBETSRÄTT

Reinhold Fahlbeck

LIBER

E-boken är publicerad av Juridiska fakulteten vid Lunds universitet 2023
eISBN: 9789198793390
DOI: https://doi.org/10.37852/oblu.219



Denna text är licensierad under CC BY-NC 4.0, Erkännande.
(Se fullständiga villkor: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv).
Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men ej användas i kommersiella syften. Verkets upphovsperson måste anges.

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

• Kopiera och vidaredistribuera materialet oavsett medium eller format

• Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

• Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f4485

Praktisk arbetsrätt

REINHOLD FAHLBECK

Praktisk arbetsrätt

LIBER

Liber
Ekonomiredaktionen
205 10 Malmö



Libers samverkan med Världsnaturfonden, WWF, innebär att vi trycker alla våra läromedel på miljövänligt papper. Världsnaturfonden finner du på Ulriksdals Slott, 171 71 Solna. Tel 08-85 01 20. Postgiro 1974-5.

Praktisk arbetsrätt
© 1978, 1981, 1989 Reinhold Fahlbeck och Liber

Liber
Upplaga 3:1
ISBN 91-40-30908-8

Detta verk är skyddat av lagen om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. Skyddet gäller varje form av mångfaldigande genom tryckning, duplicering, stencilering, bandinspelning etc.

Btj Tryck AB, Lund 1989

Förord

Denna lärobok syftar till att ge en praktisk och verklighetsnära framställning av den rättsliga regleringen på arbetsrättens områden. Stor möda har lags ned på att göra framställningen systematisk och överskådlig.

"Praktisk arbetsrätt", Övningsmaterial" (1981) innehåller ett övningsmaterial, som med fördel kan användas tillsammans med denna lärobok. Övningsmaterialet är indelat i tretton övningar som i huvudsak följer kapitlen 3—17 i denna bok.

Denna bok hade inte kunnat skrivas utan stimulerande kontakter med en mångfald personer. På kurser av olika slag har jag haft förmånen att diskutera det vardagliga arbetslivets problem med praktikens folk, ombudsmän, förtroendemän, förhandlare, personalchefer, produktionschefer, advokater m fl. Dessa kontakter har på ett avgörande sätt präglat framställningen i boken.

Tanken är att varje kapitel skall kunna läsas för sig. Detta har nödvändiggjort vissa upprepningar. När det har varit nödvändigt för framställningen har en kort sammanfattning getts av en fråga som huvudsakligen behandlas på annat ställe men som är av betydesle för den löpande framställningen. Över huvud är antalet hänvisningar till andra delar av boken stort. Detta skall underlätta för läsaren att snabbt hitta i boken.

I noterna ges tämligen utförliga hänvisningar till källor och litteratur. Någon gång ger de information av mera speciellt slag, som t ex not 6 i avsnitt 5.7 och noterna 2—3 i avsnitt 6.4. — Några påpekanden behöver göras. Hänvisningarna till domstolspraxis är normalt inte avsedda att vara uttömmande. När uttömmande hänvisning ges anges detta i regel. — Hänvisningar beträffande lagar görs normalt till lagförarbetena — framför allt regeringens proposition till riksdagen — och inte till lagkommentarerna. Ett skäl till detta är att kommentarerna vanligen innehåller få *direkta* hänvisningar till lagförarbetena. Ett annat skäl är att det i allmänhet är lätt att i lagkommentaren hitta texten till den fråga som noten avser, medan det däremot kan vara rätt besvärligt att finna fram till den egentliga källan i lagförarbetena.

Framställningen är förd fram till juli 1989.

Amanuensen Ulrika Herstedt har upprättat rättsfalls- och sakregistren. Varmt tack!

Lund och Stockholm augusti 1989

Reinhold Fahlbeck

Innehåll

1. Arbetsrättens område, källor och karaktär **15**
1.1 *Vad hör till arbetsrätten? — Arbetstagarbegreppet* 15
1.2 *Reglering på arbetsrättens område* 22
1.2.1 Arbetsrättens rättskällor 22
1.2.2 Lagstiftning eller avtal — två alternativa vägar 26
1.2.3 Ordningsföreskrifter och formföreskrifter 28
1.3 *Är den arbetsrättsliga lagstiftningen tvingande eller dispositiv?* 29
1.4 *Översikt över arbetsrättslig lagstiftning* 31
1.4.1 Inledning 31
1.4.2 Civilrättslig lagstiftning 32
1.4.3 Kombinerat civilrättslig och offentligrättslig lagstiftning 35
1.5 *Regler om påföljder inom arbetsrätten* 36
1.6 *Tolkning av lag* 38

2. Den nya arbetsrätten. Ideologi och grunddrag **40**
2.1 *Bakgrunden till den nya arbetsrätten* 40
2.2 *Medbestämmandelagens ideologi och grunddrag* 42
2.2.1 Om MBL i stort 42
2.2.2 Om 32 § MBL 44
2.2.3 Några avslutande synpunkter 45
2.3 *Medbestämmandets gränser och former* 46
2.3.1 Inledning 46
2.3.2 Ägarna 46
2.3.3 Mål och inriktning 47
2.3.4 Tvingande regler i annan lag 47
2.3.5 Medbestämmande innebär inte rätt att verkställa beslut 49
2.3.6 Den offentliga sektorn 49
2.4 *Medbestämmandelagens ämnesområde* 53
2.5 *Stora och små företag (arbetsplatser). Ägarstruktur* 54
2.6 *Stora och små arbetstagarorganisationer. Oorganiserade arbetstagare* 55
2.7 *Den enskilde och kollektivet* 56

3. Föreningsrätt **58**
3.1 *Inledning* 58
3.2 *Fackföreningen. Den fackliga organisationsstrukturen* 58
3.3 *Lagregler, som vänder sig till de fackliga organisationerna* 62
3.4 *Den interna föreningsrätten* 64
3.5 *Den externa föreningsrätten* 67

4. Allmän förhandlingsrätt **73**
4.1 *Inledning* 73
4.1.1 Olika typer av förhandlingar 73
4.1.2 Rättstvister och intressetvister 74

4.1.3 Lokala och centrala förhandlingar 77
4.2 *Närmare om allmän förhandlingsrätt* 78
4.3 *Medel att lösa intressetvister* 82
4.4 *Den offentliga sektorn* 83

5. Kollektivavtalet **85**
5.1 *Allmänt om kollektivavtal* 85
5.2 *Vem kan ingå kollektivavtal? Parter* 88
5.3 *Vad kan kollektivavtal ingås om? Ämnesområdet* 89
5.3.1 Den privata sektorn 89
5.3.2 Den offentliga sektorn 89
5.4 *För vem gäller kollektivavtal? Avtalets bindande verkan* 89
5.5 *Hur påverkar kollektivavtalen de enskilda anställningsavtalen? Kollektivavtalets normativa verkan* 93
5.6 *Kollektivavtalets fredsverkan* 95
5.7 *Kollektivavtalens gränser i fackligt hänseende* 96
5.8 *Formella regler. Giltighetstid. Uppsägning* 97
5.9 *Tolkning av kollektivavtal* 99
5.10 *Beslutanderätt i tolkningstvister. Tolkningsföreträde* 100
5.10.1 Inledning 100
5.10.2 Närmare om tolkningsföreträde 101
5.11 *Påföljder* 107
5.12 *Kollektivavtals efterverkan* 108

6. Stridsåtgärder. Medling **110**
6.1 *Inledning* 110
6.1.1 Allmänt om stridsåtgärders lovlighet 110
6.1.2 Anställningsavtalet och arbetsnedläggelser 112
6.1.3 Begreppet ''stridsåtgärd''. Typer av stridsåtgärder 112
6.2 *Regler om stridsåtgärden* 117
6.2.1 Vem kan vidta en stridsåtgärd? 117
6.2.2 För vem kan stridsåtgärd vidtas och vem kan delta? 118
6.2.3 När kan stridsåtgärd företas? 118
6.2.4 Vad kan stridsåtgärd vidtas för? Ämnesområdet 119
6.2.5 Formella regler 119
6.3 *Fredsförpliktelse enligt lag. MBL* 120
6.3.1 Inledning 120
6.3.2 Reglerna i MBL 120
6.4 *Fredsförpliktelse i avtal. Saltsjöbadsavtalet* 124
6.5 *Förenings ansvar* 126
6.6 *Överläggningar vid vilda aktioner* 127
6.7 *Kvarlevande stridsrätt* 128
6.8 *Samhällsfarliga konflikter* 129
6.9 *Den offentliga sektorn* 130
6.10 *Politiska strejker* 132
6.11 *Stridsåtgärd till förmån för utländsk part* 135

6.12 *Oorganiserade arbetstagares ställning. Utanförstående arbetstagarorganisation och dess medlemmar* 136
6.13 *Påföljder* 137
6.14 *Medling* 141

7. Fackliga förtroendemän **143**
7.1 *Inledning* 143
7.1.1 Förtroendemannalagens bakgrund, tillämpningsområde och innehåll 143
7.1.2 Avtalsfrihet. Annan lag 144
7.2 *Lagens omfattning. Vad och vem omfattas av lagen?* 144
7.3 *Rätten till ledighet* 146
7.4 *Rätten till betalning* 148
7.5 *Skyddsregler för facklig förtroendeman* 149
7.5.1 Skydd för det fackliga arbetet 149
7.5.2 Skydd för arbetsförhållanden och anställningsvillkor 151
7.5.3 Skydd mot uppsägning 152
7.6 *Närmare om tolkningsföreträdet* 153
7.7 *Påföljder och tvister* 153
7.8 *En avslutande kommentar* 156

8. Information. Medbestämmandeförhandlingar **158**
8.1 *Inledning* 158
8.2 *Information* 158
8.2.1 Syftet med reglerna om information 158
8.2.2 Edition 159
8.2.3 Vad skall arbetsgivaren informera om och när skall det ske? 160
8.2.4 Vem skall ha informationen? Informationsmottagare och sekretess 162
8.2.5 Regler om förfarandet. Vidareinformationen. Kostnader 164
8.2.6 Biträde 164
8.2.7 Påföljder 165
8.3 *Medbestämmandeförhandlingar* 165
8.3.1 Förhandlingarnas syfte. Beslutsprocess, effektivitet och beslutskvalitet 165
8.3.2 Vem har förhandlingsrätt/skyldighet 166
8.3.3 För vem förhandlar arbetstagarorganisation? 169
8.3.4 Vad föreligger förhandlingsrätt/skyldighet om och när skall förhandling äga rum? 169
8.3.5 Hur skall part förhandla? 175
8.3.6 Resultat. Slutlig beslutanderätt 176
8.3.7 Förfarandet. Formella regler 177
8.3.8 Påföljder 178
8.3.9 Några avslutande kommentarer 179

9. Rätten att bestämma över företaget **183**
9.1 *Företagsdemokrati. Samarbetsavtal* 183
9.2 *Medbestämmandeavtal* 185

9.2.1 Begreppet medbestämmandeavtal 185
9.2.2 Regler om medbestämmandeavtal 186
9.2.3 Förefintliga medbestämmandeavtal 188
9.2.4 Andra avtal med medbestämmande 190
9.3 *Styrelserepresentation. Ägarskap* 190
9.3.1 Inledning 190
9.3.2 Styrelserepresentation 191
9.3.3 Ägarskap 193
9.4 *Facklig vetorätt* 195
9.4.1 Inledning. Vetorättens bakgrund och syfte 195
9.4.2 Allmänna förutsättningar för vetorätt 199
9.4.3 Förhandlingar i vetofrågor 201
9.4.4 När kan vetorätt utövas? Vetorättens innebörd 204
9.4.5 Formella krav 206
9.4.6 Påföljder 206
9.4.7 Några avslutande synpunkter 207

10. Rätten att bestämma över arbetet 208
10.1 *Inledning. Allmänt om arbetsledning* 208
10.2 *Arbetsskyldigheten* 209
10.3 *Arbetsledning, lydnadsplikt och personkontroller* 218
10.4 *Arbetsinstruktioner, ordningsregler och disciplinär bestraffning* 223
10.5 *Rätten till arbetsresultat* 226
10.6 *Parternas skyldigheter i övrigt mot varandra* 227
10.7 *Permittering och driftsavbrott* 235
10.8 *Lön och löneskydd* 237
10.8.1 Inledning 237
10.8.2 Lön 237
10.8.3 Inkomstskydd 239
10.8.4 Löneuträkning och misstagsutbetalningar 240
10.8.5 Löneskydd 242
10.8.6 Kvittning 242
10.8.7 Lönegaranti vid konkurs 243
10.9 *Jämställdhet i arbetslivet. Förbud mot diskriminering* 244
10.9.1 Allmänt om personalpolitik, jämställdhet och diskriminering 244
10.9.1.1 Utvecklingen 244
10.9.1.2 Jämställdhetslagens syfte 246
10.9.2 Individuell jämställdhet. Förbuden mot diskriminering 248
10.9.2.1 Inledning 248
10.9.2.2 Anställning, befordran och utbildning för befordran (3 §) 248
10.9.2.3 Övriga diskrimineringsfall (4 §) 254
10.9.2.4 Påföljder 256
10.9.3 Kollektiv jämställdhet. Aktiva jämställdhetsåtgärder 257
10.9.3.1 Reglernas innebörd 257
10.9.3.2 Efterlevnad. JämO och JämN 258
10.9.4 Etnisk diskriminering 259

10.9.5 Åldersdiskriminering 263
10.10 *Tolkningsföreträde vid tvister 263*

11. Tvisteförhandlingar. Rättegång. Skiljeförfarande 267
11.1 *Inledning* 267
11.2 *Närmare om förhandlingsstadiet* 268
11.2.1 Inledning — Olika typer av rättstvister 268
11.2.2 Förhandlingsordningarna 269
11.3 *Domstolsstadiet* 271
11.3.1 Inledning. Domstol eller skiljeförfarande 271
11.3.2 Arbetsdomstolen 273
11.3.3 Tingsrätt. Enskilds ställning 277
11.3.4 Slutord 278

12. Anställningen 279
12.1 *Om ingående och upphörande av anställningsavtal* 279
12.1.1 Inledning 279
12.1.2 Anställnings ingående 279
12.1.2.1 Antagningsgrunder. Den privata sektorn 279
12.1.2.2 Antagningsgrunder. Den offentliga sektorn 283
12.1.2.3 Prövning av beslut om anställning 284
12.1.2.4 Anställnings ingående. Förfarande. Formkrav 285
12.2 *Lagen om anställningsskydd* 287
12.2.1 Inledning 287
12.2.1.1 Lagens tillämpningsområde 287
12.2.1.2 Lagens karaktär. Avtal 289
12.2.1.3 Lagens innehåll. En översikt 289
12.2.1.4 Uppsägning för omreglering 290
12.2.2 Anställningstid och anställningsform 290
12.2.3 Anställnings upphörande 297
12.2.3.1 Allmänt 297
12.2.3.2 Omplacering 299
12.2.3.3 Uppsägning av personliga skäl 300
12.2.3.4 Provocerad uppsägning 303
12.2.3.5 Gräl 304
12.2.3.6 Arbetstagares utevaro 304
12.2.3.7 Uppsägning på grund av arbetsbrist 305
12.2.3.8 Uppsägningstid 306
12.2.3.9 Avsked. Fränträdande 307
12.2.3.10 Formella regler 307
12.2.4 Turordning vid uppsägning 308
12.2.4.1 Inledning 308
12.2.4.2 Turordningsvariabler i LAS 310
12.2.4.3 Driftsenhetsbegreppet i LAS 311
12.2.4.4 Avtalsreglering. Den privata sektorn 312
12.2.4.5 Avtalsreglering. Den kommunala sektorn 312

12.2.4.6 Särreglering. Den statliga sektorn 313
12.2.5 Turordning vid återanställning och återintagning 313
12.2.5.1 Inledning 313
12.2.5.2 Förutsättningarna för återanställning enligt LAS 314
12.2.5.3 Turordningsvariabler i LAS 316
12.2.5.4 Driftsenhetsbegreppet i LAS 317
12.2.5.5 Avtalsreglering. Den privata och den kommunala sektorn 317
12.2.5.6 Särreglering. Den statliga sektorn 317
12.2.6 Förmåner under uppsägning och permittering 318
12.2.7 Förhandlingar m m 319
12.2.8 Tvisteförfarandet 320
12.2.9 Skadestånd 321
12.3 *Regler om anställningstrygghet utanför LAS* 322
12.3.1 Inledning 322
12.3.2 Uppsägning i strid med ''lag och goda seder'' 322
12.3.3 Nationalitet, religion, hudfärg och politisk uppfattning 323
12.3.4 Sjukdom, ålder, förlovning, äktenskap och havandeskap 323
12.3.5 Anställningstrygghet i samband med militärtjänst m m 323
12.4 *Främjandelagen* 324
12.4.1 Allmänt om lagen, dess bakgrund, tillämpningsområde och innehåll 324
12.4.2 Varsel om driftsinskränkning 325
12.4.3 Anställningsfrämjande åtgärder 327
12.4.4 Tidsbegränsade anställningar (14 §) 328
12.4.5 Tystnadsplikt 329
12.4.6 Varselavgift 329

13. Arbetsmiljö **330**
13.1 *Allmänt om arbetsmiljön och arbetsmiljölagen* 330
13.2 *Formerna för reglering och tillsyn på arbetsmiljöområdet* 335
13.3 *Allmänt om arbetsmiljöns beskaffenhet* 338
13.4 *Vem omfattas av arbetsmiljölagen?* 339
13.4.1 Inledning 339
13.4.2 Vem skyddas av arbetsmiljölagen? 340
13.4.3 Vem har skyddsansvar? Ansvarets innebörd 341
13.5 *Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare* 346
13.5.1 Inledning 346
13.5.2 Skyddsombud 346
13.5.3 Skyddsombuds stoppningsrätt 348
13.5.4 Skyddskommitté 349
13.5.5 Betalning. Skyddsregler. Sekretess. Påföljder 350
13.6 *Medicinsk kontroll. Företagshälsovård* 351
13.7 *Arbetsskada* 353
13.8 *HIV och AIDS* 353
13.9 *Påföljder* 356
13.9.1 Inledning 356

13.9.2 Straffansvar vid arbetsolyckor 356
13.10 *Avslutning* 360

14. Arbetstid **361**
14.1 *Allmänt om arbetstid och arbetstidslagen* 361
14.1.1 Allmänt om arbetstid 361
14.1.2 Allmänt om arbetstidslagens tillämpningsområde och innehåll 362
14.1.3 Arbetsgivarens ensidiga bestämmanderätt 364
14.1.4 Arbetstid och arbetsmiljö 365
14.2 *Avtalsfrihet* 366
14.2.1 Kollektivavtal 366
14.2.2 Individuella avtal 367
14.3 *Beslutanderätt i tvister. Tolkningsföreträde. Förhandlingar* 367
14.4 *Ordinarie arbetstid* 368
14.4.1 Begreppet arbetstid 368
14.4.2 Omfattning av ordinarie arbetstid 370
14.4.3 Förläggning av ordinarie arbetstid 371
14.5 *Jourtid* 372
14.6 *Beredskapstid* 372
14.7 *Övertid* 373
14.7.1 Definition 373
14.7.2 Allmänna regler om övertid 373
14.7.3 Allmän övertid 375
14.7.4 Extra övertid 375
14.7.5 Nödfallstid 376
14.7.6 Förberedelse- och avslutningsarbete 376
14.7.7 Kompensationsledighet för övertidsarbete 376
14.8 *Helgdagar och helgdagsaftnar* 377
14.9 *Deltidsarbete. Mertid* 377
14.10 *Flexibel arbetstid* 379
14.11 *Rast, paus och vila* 379
14.12 *Regler om journal, tillsyn, sekretess och ansvar* 380

15. Semester **382**
15.1 *Allmänt om semesterlagens innehåll, tillämpningsområde, syfte och karaktär* 382
15.2 *Grundläggande begrepp* 385
15.3 *Rätten till semesterlön* 386
15.3.1 Den vanliga semesterlönen 386
15.3.2 Semesterlön i förskott 391
15.4 *Rätten till semesterledighet* 391
15.4.1 Ledighetens längd. Beräkning av semesterledighet 391
15.4.2 Betald och obetald ledighet 394
15.4.3 Förläggning av semesterledighet 395
15.4.3.1 Beslut om förläggning. Underrättelse 395
15.4.3.2 Utläggning av ledighet. Sommarsemester 397

15.4.3.3 Förläggningsprivilegier 397
15.5 *Rätten att spara semesterledighet* 399
15.6 *Semesterersättning* 401
15.7 *Byte av arbetsgivare* 401
15.8 *Beslutanderätt enligt lagen. Tolkningsföreträde* 402
15.9 *Påföljder* 403

16. Föräldraledighet **404**
16.1 *Allmänt om föräldraledighet och föräldrapenning* 404
16.2 *Rätt till ledighet och förkortad arbetstid* 406
16.3 *Förläggning av ledighet. Varsel* 407
16.4 *Återgång i arbete (9 §)* 409
16.5 *Anställningsskydd m m (10—11 §§)* 409
16.6 *Arbetstagares ansvar* 410
16.7 *Rätt till ledighet utöver BvLL* 410
16.8 *Omplacering under havandeskap. Havandeskapspenning* 410

17. Ledighet i övrigt **414**
17.1 *Inledning* 414
17.2 *Ledighet enligt allmänna rättsgrundsatser* 414
17.3 *Tjänstledighet och permission* 415
17.4 *Värnpliktstjänstgöring m m* 415
17.5 *Studieledighet* 415
17.6 *Ledighet för politiska uppdrag* 418
17.7 *Ledighet för föreningsuppdrag inom skolan* 418
17.8 *Ledighet för smittsamma sjukdomar* 419
17.9 *Ledighet för närståendevård* 419
17.10 *Ledighet för biståndsarbete* 420
17.11 *Avslutning* 420

Förkortningar **423**

Noter **425**

Litteratur **475**

Rättsfallsregister **487**

Sakregister **497**

1. Arbetsrättens område, källor och karaktär

1.1 Vad hör till arbetsrätten? — Arbetstagarbegreppet

Till arbetsrätten hör reglerna om arbete som utförs av arbetstagare. Arbetsrätten behandlar förhållandet mellan arbetsgivare (och deras fackliga organisationer) och arbetstagare (och deras fackliga organisationer). Grunden för arbetsrätten är att det föreligger ett anställningsförhållande mellan två parter, arbetsgivaren och arbetstagaren.

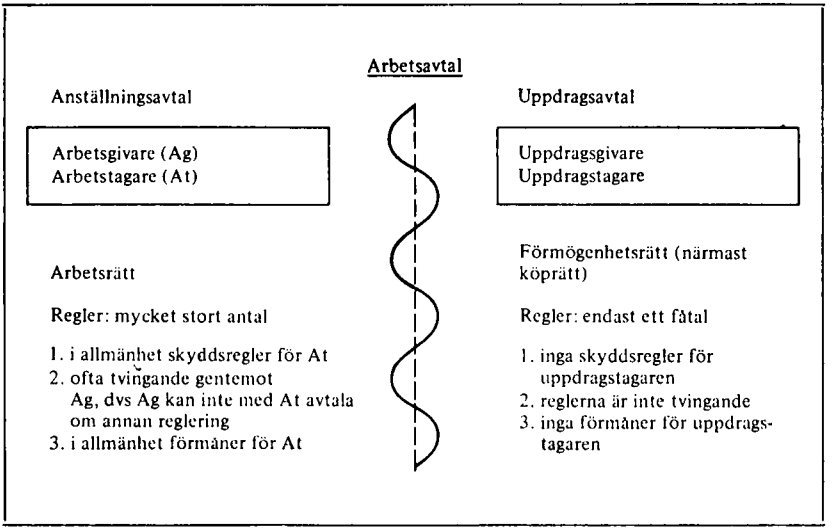
Arbete för annans räkning kan utföras utan att ett anställningsförhållande föreligger. Alla avtal om arbete — *arbetsavtal* — är alltså inte anställningsavtal. Två huvudgrupper av arbetsavtal finns: anställningsavtal och uppdragsavtal. Uppdragsavtalen faller utanför arbetsrätten; de hänförs till vad som på juridiskt fackspråk kallas förmögenhetsrätten. Uppdragsavtalen står nära det vanliga avtalet om köp av lös egendom. Vad som "köps" är dock inte varor utan tjänster.

Ett enkelt exempel skall belysa gränsdragningen mellan anställning och uppdrag. Låt oss tänka på det avtal som ingås mellan en privatpraktiserande tandläkare och en "patient" om utförande av tandvårdsarbete. När vi vill få hjälp av en tandläkare brukar vi visserligen inte tänka oss att vi med tandläkaren "ingår ett avtal om utförande av tandvårdsarbete", utan vi "beställer tid hos tandläkaren" helt enkelt. Men juridiskt sett ingås ett avtal, som avser utförandet av arbete. Är detta arbetsavtal ett anställningsavtal eller ett uppdragsavtal? Annorlunda uttryckt är frågan om "patienten" anställer tandläkaren och blir arbetsgivare till tandläkaren som i sådant fall blir arbetstagare till "patienten". Svaret är tämligen givet. Ingen tror att patienten anställer tandläkaren som sin arbetstagare. Detta är också riktigt; förhållandet mellan tandläkaren och patienten är ett uppdragsförhållande, inte ett anställningsförhållande.

Det är lika lätt att ge exempel på ett typiskt anställningsförhållande. Arbetaren i verkstaden, tjänstemannen på kontoret och läraren i grundskolan är alla arbetstagare i förhållande till den som de arbetar för.

De allra flesta människor som förvärvsarbetar är anställda. Gruppen uppdragstagare är liten och den krymper dessutom. Anledningen till detta är att samhället av sociala skäl för över arbetsavtal, som tidigare betraktats som uppdragsavtal, till anställningsavtal. Detta medför att den som utför arbetet kommer att omfattas av ett stort antal regler, som alla i olika hänseenden skyddar honom och tillförsäkrar honom förmåner.

Det är av stor social och ekonomisk betydelse för en förvärvsarbetare om arbetet är anställnings- eller uppdragsarbete. Det är därför naturligt att den som



Figur 1:1. Arbetsavtalets två huvudtyper

utför arbete vill få arbetet bedömt som anställning. Den för vars räkning arbetet utförs har däremot ofta ett intresse av att arbetet bedöms som uppdrag (jfr 9.4.1). Mot denna bakgrund kan man fråga om det inte är möjligt att helt enkelt slopa gränsen mellan anställnings- och uppdragsarbete. Svaret blir att det föreligger så stora skillnader mellan å ena sidan typiska uppdrag, t ex förhållandet mellan läkaren och hans patient, och å andra sidan typiska anställningar, t ex förhållandet mellan en kommunaltjänsteman och kommunen, att olika regler i vissa hänseenden under alla omständigheter måste finnas. Om alla arbetsavtal skulle anses vara anställningsavtal skulle det bli nödvändigt att ha specialregler för vissa typer av anställningsavtal. Därmed skulle man vara tillbaka vid en uppdelning av arbetsavtalen.

Vad är det då som gör att förhållandena gestaltar sig så olika mellan olika typer av arbetsavtal? Om vi tänker på läkaren—patienten respektive kommunaltjänstemannen—kommunen är det som främst skiljer läkaren från tjänstemannen att läkaren har en mycket självständig ställning i förhållande till sin motpart och att parternas mellanhavanden är kortvariga. Karakteristiskt för förhållandet mellan arbetsgivaren och hans anställda är att de är starkt beroende av varandra och att deras självständighet, hittills främst arbetstagarens, är begränsad. Det ömsesidiga beroendeförhållande som utmärker förhållandet mellan å ena sidan t ex industriarbetaren och industritjänstemannen och å andra sidan företaget, är själva "ledstjärnan" när man bedömer ett arbetsavtal. För att dra gränsen mellan anställning och uppdrag måste ett flertal faktorer beaktas. Van-

ligtvis brukar gränsdragningen diskuteras under rubriken: Vem är arbetstagare?

Ett tiotal faktorer är av betydelse. Ingen av faktorerna är ensam utslagsgivande. Även om en faktor pekar mot anställning, t ex att "arbetsköparen" tillhandahåller erforderligt material, finns exempel då anställning föreligger trots att faktorn saknas, t ex lärare som själva får hålla sig med erforderliga läroböcker och ofta även utarbetar material för undervisningen eller hemsömmerskan, som syr åt ett textilföretag men själv står för nål och tråd. (I figur 1:1 illustreras detta av att gränslinjen mellan de två avtalen är böljande. Den streckade gränslinjen anger en tänkt typisk gräns.) Varje faktor pekar antingen mot anställning eller uppdrag. En totalbedömning måste därför ske där det avgörs i vilken riktning de olika faktorerna huvudsakligen pekar.[1]

- Arbetsledning (*när, var* och *hur* skall arbetet utföras)

  Det är utmärkande för anställningsavtal att "köparen" utövar arbetsledning och för uppdragsavtal att "säljaren" gör det. Men undantag finns, t ex hemarbetare, som bestämmer när och var arbetet skall utföras, eller lärare, som lägger upp sin undervisning själv.

- Arbetsprestation (*vad* skall utföras)

  I och för sig bestämmer juridiskt sett alltid "köparen" vad som skall göras, dvs vad han skall "köpa". Men i praktiken gestaltar sig situationen olika. Läkaren t ex (eller advokaten) bestämmer i praktiken ofta vad som skall göras. Ju mera "säljaren" påverkar arbetsprestationen desto större anledning finns att hänföra arbetet till uppdrag. Men även vissa anställda påverkar i hög grad sin arbetsprestation, t ex journalister och lärare.

- Material

  Karakteristiskt för anställningsavtal är att "köparen" tillhandahåller material och för uppdrag att "säljaren" gör det. Det är ovanligt att patienten medför t ex tandfyllnadsmaterial, men det förekommer dock att patienter består "materialet", t ex vaccin (som patienten fått köpa på apoteket i förväg). Vanligt är t ex att den som vänder sig till en sömmerska (skräddare) för att få ett plagg förfärdigat medför tyget.

- Redskap och utrustning

  "Köparen" tillhandahåller i allmänhet redskap vid anställnig medan det är "säljaren" vid uppdrag. Men hemsömmerskan, som syr till ett textilföretag, kan mycket väl vara anställd trots att hon syr på egen maskin, liksom musikern kan vara anställd av dansrestaurangen trots att han använder egna instrument. Skogshuggaren kan äga motorsågen men ändå vara anställd.

- Personlig arbetsskyldighet

  Vid anställning förutsätts personlig arbetsskyldighet eller i vart fall någon personlig arbetsinsats. Uppdrag har typiskt sett en mera opersonlig prägel. Men i vissa fall har uppdragsavtalet en mycket personlig prägel, t ex "husdoktorn".

- Det ekonomiska vederlaget

  Det är utmärkande för anställningsavtal att vederlaget är tidsbaserat, t ex timlön, veckolön eller månadslön. I uppdragsavtal är däremot vederlaget prestationsbaserat, dvs ett visst vederlag utgår för ett visst bestämt arbetsresultat. Men prestationsvederlag förekommer även i typiska anställningsförhållanden, t ex ackordslön eller provision till försäljare.

- Organisation

  Karakteristiskt för anställningsavtal är att arbetet utförs inom en organisatorisk apparat, som byggts upp av "köparen", medan det vid uppdrag är "säljaren" som står för organisationen.

- Intensitet

  Utmärkande för anställning är att den pågår under relativt lång tid — månader eller år — och att den omfattar relativt många timmar per dag eller vecka medan den varar. Uppdragen åter är ofta kortvariga och snabbt slutförda, t ex tandläkarbesöken. Men även en anställning kan vara kortvarig, t ex endast för jordgubbsplockning i tre veckor, eller avse endast ett fåtal timmar per vecka, t ex tidningsutbärning på morgonen eller postutbärning på lördagar av extrapersonal.

När det föreligger en *övervikt* för att arbetet är av arbetstagarkaraktär skall den som utför arbetet anses som arbetstagare. Detta gäller även om parterna har kallat avtalet något annat än ett anställningsavtal; de kan ha kallat det t ex uppdragsavtal, entreprenadavtal eller arrendeavtal. Det spelar normalt heller ingen roll "att parternas avsikt har varit att den som utför arbetet skulle vara självständig företagare och inte anställd och att denne själv måhända frivilligt valt denna verksamhetsform".[2] Det förekommer däremot någon gång att "viss hänsyn" tas till vad "berörda parter på arbetsmarknaden" anser.[3] Skälet till att denna s k *överviktsprincip* tillämpas så strängt är att de arbetsrättsliga lagarna är tvingande när det gäller att bestämma vem som omfattas av lagen (jfr 1.3, punkt 1).

En uppdelning av arbetstagare kan göras på kontrollerade och okontrollerade arbetstagare. Med okontrollerade arbetstagare förstås arbetstagare som utför arbete i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att arbetsgivaren inte har att vaka över arbetet. Med kontrollerade arbetstagare förstås alla andra ar-

betstagare. Den alldeles övervägande delen av arbetstagare är kontrollerade. Antalet okontrollerade är ringa.[4] På senare tid har antalet ökat till följd av att datatekniken möjliggör distansarbete.[5] Lärare har delvis okontrollerat arbete liksom många inom dagbarnvård och hemtjänst.[6]

De okontrollerade arbetstagarna omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftningen i dess helhet. I arbetstidslagen (se 14.1, punkt 1), och semesterlagen (se 15.1) ges särskilda föreskrifter.

Delägare i handelsbolag och enkla bolag är i allmänhet inte arbetstagare i förhållande till bolaget även om de arbetar för bolaget. I aktiebolag och föreningar är motsatsen vanligtvis fallet.[7]

Ibland står mellan den som utför arbetet (t ex musikern i en dansorkester) och den för vars räkning arbetet utförs — huvudmannen (dansarrangören) — en mellanman (i detta fall en orkesterledare). Frågan blir om den som utför arbetet är anställd hos huvudmannen eller hos mellanmannen. Om mellanmannen är anställd hos huvudmannen anses i allmänhet denne vara arbetsgivare till alla som utför arbetet. Om mellanmannen inte är anställd hos huvudmannen, t ex därför att han är en självständig företagare, blir *i allmänhet* mellanmannen arbetsgivare.[8]

Normalt är självständiga företagare inte arbetstagare till den för vars räkning arbete utförs (jfr exemplet med tandläkaren). Men det finns undantag, t ex orkesterledare i de flesta fall. Anledningen är att vissa yrkeskategorier visserligen formellt är egenföretagare men i praktiken intar "en ställning av väsentligen samma slag som en anställd" (1 § 2 st MBL). Till denna kategori hör även t ex vissa handelsresande, och vissa bensinstationsinnehavare. Dessa yrkesutövare räknas i de flesta arbetsrättsliga lagar som arbetstagare. I MBL anges det uttryckligen, 1 § 2 st. Denna grupp kallas numera vanligen jämställda uppdragstagare.[9]

På senare tid har det blivit vanligt att arbetsgivare säger upp sina anställda men samtidigt erbjuder dem fortsatt samarbete. Ibland är det arbetstagaren som säger upp sig och bildar egen firma. De förutvarande anställda skall samarbeta som självständiga företagare men erbjuds att t ex hyra utrustning av sin tidigare arbetsgivare, köpa material av denne och "dela" kunderna med honom. Ett exempel är att herr- och damfrisörer får hyra en stol i sin förutvarande arbetsgivares salong. Ofta kommer den tidigare anställde att bli starkt beroende av sin motpart. Det föreligger därför ofta ändå ett anställningsförhållande.[10]

En särskild företeelse är s k franchising.[11] Härmed förstås att ett företag låter sin försäljning i detaljistledet ske genom självständiga företagare. Dessa köper varor (eller tjänster) av företaget och säljer dem i egen regi men med användande av företagets namn och ofta i lokaler som hyrs av företaget. I Sverige sker t ex en stor del av bensindistributionen på detta sätt liksom ofta detaljförsäljning, t ex Seven Eleven eller McDonald's. Om återförsäljaren har en tillräckligt självständig ställning är systemet godtagbart ur arbetsrättslig synpunkt. Om återförsäljaren däremot inte har en sådan ställning betraktas han (hon) som arbetstagare (eller jämställd uppdragstagare).

I AD:s praxis har åtminstone två renodlade fall av denna art förekommit.

AD 1980:24 avsåg försäljning i detaljistledet av Singers symaskiner. Den fackliga organisationen hade inlagt veto enligt 39 § MBL mot Singers beslut att säga upp sina försäljare. (Franchising)avtalet godkändes emellertid av AD som fäste mycket stor vikt vid att återförsäljaren skulle köpa symaskiner av Singer i fast räkning, dvs utan returrätt.[12] Samtidigt uttalade AD att det inte kunde uteslutas att enstaka återförsäljare vid en individuell granskning kunde komma att betraktas som arbetstagare.

AD 1969:31 avsåg om ett antal bensinstationsinnehavare hade rätt att förhandla med sin motpart, Esso (enligt regler om förhandlingsrätt som idag finns i 10 § MBL). AD granskade noga de olika avtal som fanns mellan parterna och kom fram till att alla innehavare borde ges förhandlingsrätt (med ett undantag, där rörelsen emellertid bedrevs av ett aktiebolag).

Vem som är arbetstagare är av betydelse i en stor mängd lagar av ganska skiftande slag (se 1.4). Det är föga förvånande att det finns skillnader mellan lagarna när det gäller att bestämma vem som är arbetstagare. Grovt taget brukar man räkna med två huvudgrupper, det *civilrättsliga* arbetstagarbegreppet och det *socialrättsliga*. Det civilrättsliga är något mera begränsat än det socialrättsliga. Skillnaden är dock numera obetydlig.[13] Den alldeles dominerande delen av den förvärvsarbetande befolkningen är arbetstagare enligt alla tillämpliga lagar. Utvecklingen går vidare i riktning mot att alltfler förvärvsarbetande betraktas som arbetstagare. Det anses även att när tveksamhet råder om ett arbete är anställning eller uppdrag så skall ett anställningsavtal föreligga.[14]

Arbetstagare indelas traditionellt i "arbetare" och "tjänstemän". Uppdelningen, som historiskt sett haft mycket stor betydelse, spelar allt mindre roll. Tidigare stod tjänstemännen, "manschettarbetarna" ("white collar worker"), arbetsgivaren närmare och hade "finare" arbetsuppgifter och större ansvar än arbetarna, "blåställsarbetare" ("blue collar worker"). Numera har skillnaderna i förmåner och arbetsuppgifter försvunnit eller minskat, och i fråga om ansvar går skillnaderna ej längre främst *mellan* tjänstemän och arbetare utan *inom* grupperna. Det ännu kvarlevande bruket att kalla arbetare för "kollektivanställda" i motsats till tjänstemän — "individuellt anställda" — är numera missvisande eftersom även tjänstemännens anställningsvillkor blivit i hög grad kollektiviserade. På den privata sektorn finns visserligen fortfarande den skillnaden att lönesättningen i huvudsak är individuell. Det torde vara motiverat att säga att den väsentligaste skillnaden idag sammanhänger med den historiskt givna fackliga organisationsstrukturen på arbetsmarknaden — där LO organiserar "arbetare" och TCO "tjänstemän" — och med att "arbetarnas" fackliga organisationer har en bestämd politisk inriktning.

På den rent statliga sektorn är sedan 1972 alla arbetstagare tjänstemän.[15] På övriga områden bestämmer i princip arbetsgivaren om en befattning skall anses vara en arbetar- eller en tjänstemannabefattning. Arbetsgivarens handlingsfrihet är dock starkt beskuren, bl a genom regler i kollektivavtalen, som bestämmer vilka arbetsuppgifter som faller under avtalet, och genom den fackliga organisationsstrukturen. Vid tvist om ett arbete skall ses som "arbetararbete" el-

ler "tjänstemannaarbete" får ledning sökas i kollektivavtalen. Ytterst gör AD överväganden om vad som av tradition anses höra till den ena eller den andra kategorin.[16]

En annan uppdelning av anställda avser "vanliga" anställda och anställda som företräder arbetsgivaren, från arbetsledare ända upp till högste chefen. Även de som företräder arbetsgivaren är nämligen oftast anställda. Undantag finns, t ex styrelseledamöter. Dessa är uppdragstagare vad gäller själva arbetet i styrelsen men de kan vara anställda i övrigt.[17] Som huvudregel gäller arbetsrätten lika för "vanliga" anställda och arbetsgivarföreträdare. Skälet är att de flesta arbetsgivarföreträdare i sin egenskap av anställda har samma behov av skydd som övriga anställda. I praktiken blir det ofta vissa skillnader. Ibland beror det på att de två grupperna har olika kollektivavtal. Men det kan också bero på att kollektivavtalen ger särskilda regler för arbetsgivarföreträdare. Ett exempel på detta är huvudavtalet på den *statliga sektorn* där bl a de högsta cheferna undantas från rätten att vidta stridsåtgärder (jfr 6.9). Även lagarna skiljer ibland på vanliga anställda och arbetsgivarföreträdare. Ett exempel på detta är att LAS undantar företagsledare (1 § p 1). Ett annat exempel följer av allmänna grunder för arbetsrätten. Arbetsgivarföreträdare får inte utnyttja rätten att vara fackligt aktiva på ett sådant sätt att de hamnar i motsatsförhållande till arbetsgivaren när de företräder arbetsgivaren gentemot andra anställda. Arbetsgivaren behöver alltså inte finna sig i att arbetsgivarföreträdare är jäviga (jfr 3.5, undantagskrets—frikrets).

Mycket arbete faller utanför kategorin "anställning—uppdrag—egenföretag". Det kan röra sig om hobbyarbete eller om sport. Även flera situationer då det finns tvångsmässiga inslag faller utanför, t ex militärtjänst eller annan tjänsteplikt. Mycket stor praktisk betydelse har situationen för elever och för familjemedlem som vårdar annan familjemedlem. Vad gäller?

Skolelever är inte arbetstagare på sin skola. I några lagar jämställs elever med anställda i vissa fall. Så är det i arbetsmiljölagen (1 kap 2 § p 1), i skadeståndslagen (6 kap 4 § p 2) samt i lagen om arbetsskadeförsäkring (1 kap 1 § st 2). Som ett led i utbildningen vistas skolelever ibland på en arbetsplats. AD har funnit att eleverna då *kan* anses som anställda på arbetsplatsen.[18] Elever som erhåller praktisk arbetslivsorientering (PRAO) är inte anställda. Vuxenstuderande skall ofta ha praktik för att bli antagna till en utbildning eller som ett led i utbildningen. Sådana praktikanter är regelmässigt arbetstagare. Sedvanliga arbetsrättsliga regler gäller men det finns kollektivavtal med avvikelser. LAS tillåter för övrigt att praktikanter anställs för viss tid (5 § p 2).[19]

Föräldrar som vårdar sina barn i hemmet utför arbete men är normalt inte anställda. Vård av egna barn och hemarbete räknas inte som "arbete" inom arbetsrätten. Detta gäller även i vissa situationer då vården sker mot betalning, t ex av fosterföräldrar eller familjehemsföräldrar.[20] Det finns dock undantag. Föräldrar kan deltaga i samhälleligt anordnad vård, t ex på "dagis". Om föräld-

rarnas medverkan påverkar arbetets utformning på arbetsplatsen kan de bli betraktade som anställda. Så var fallet i AD 1982:105, som avsåg föräldramedverkan i kommunal barnomsorg. Föräldrar kan bilda kooperativ för barnomsorgen och bli anställda i kooperativet till följd av sitt arbete där. "Dagmamman" är anställd av (eller uppdragstagare till) föräldrar som lämnar sina barn hos henne. Alla föräldrar har vidare rätt till ledighet för vård av barn (se kap 16). Under sådan ledighet består anställningen och föräldern får därför räkna ledigheten som anställningstid, t ex enligt LAS. Det finns även exempel på att rent hemarbete kan räknas som arbete inom arbetsrätten. Så är fallet vid meritvärdering i samband med tjänstetillsättning på den statliga sektorn. Det är nämligen tillåtet att som merit beakta även att den sökande vistats hemma för att sköta barn (se 12.1.2.2). Föräldraledighet anses i viss omfattning som arbetad tid i semesterlagen (se 15.2). Vad gäller för den som vårdar anhörig, t ex barn som sköter en förälder under livets slutskede eller make som vårdar den andre maken? Även här gäller att vården normalt inte anses som arbete.[21] Viss rätt till ledighet med ersättning finns däremot (se 17.12). Ledigheten anses också som arbetad tid enligt semesterlagen (se 15.2).

Vem är arbetsgivare? Denna fråga har stor betydelse i flera sammanhang, t ex i samband med uppsägning och omplacering (se kap 12). Principen är enkel. "Arbetsgivare" är den som den anställde ingått sitt anställningsavtal med. I de flesta fall är detta helt klart. Ibland uppstår problem. Många "arbetsgivare" ingår i stora enheter, t ex ett bolag i en koncern. På den privata sektorn gäller anställningen hos den juridiska person — t ex aktiebolag — som den anställde har slutit anställningsavtal med. I normalfallet innebär det att anställningen avser ett enda bolag inom koncernen.[22] Inom kommunerna gäller anställning däremot inom hela kommunen.[23] Inom staten är det myndigheten som är "arbetsgivare", inte hela staten.[24] Ibland uppkommer det oklarhet om en person anställts av en juridisk person eller av en fysisk person som står bakom den juridiska personen. Här gäller att anställning uppkommer hos den juridiska personen endast om den arbetssökande upplysts om att anställningen skulle avse den juridiska personen.[25]

1.2 Reglering på arbetsrättens område

1.2.1 *Arbetsrättens rättskällor*

På arbetsrättens område finns ett stort antal regler. Var finner man dessa regler? Vilka är m a o arbetsrättens rättskällor? Rättskällorna är sex.

1. Lagar och andra författningar

   Lagstiftningen är omfattande och i snabb tillväxt. (Se vidare 1.4.) När man talar om lagstiftningen som en rättskälla tänker man i första hand på själva

lagen. Emellertid har en lag i allmänhet föregåtts av ett omfattande förberedelsearbete. För att riktigt förstå en lag måste man studera även detta förberedelsearbete. Man talar om lagens *förarbeten* (eller *motiv*).[1] Lagen får sitt verkliga innehåll genom uttalanden i förarbetena om lagens syfte m m.

Vilka är förarbetena och var finner man dem? För att klargöra detta kan en kort redogörelse för hur en lag kommer till vara på sin plats.

Till grund för en viktigare lag ligger vanligen en statlig utredning. Denna tillsätts av vederbörande statsråd efter bemyndigande av regeringen. Utredningens uppdrag framgår av de s k *direktiven* för utredningen.[2] Med direktiven som utgångspunkt genomför utredningen sitt arbete. Resultatet framläggs vanligen i ett tryckt *betänkande*, som publiceras i serien Statens Offentliga Utredningar (SOU). Betänkandet sänds på *remiss* till berörda myndigheter och andra organ för yttrande — även till privata organisationer, såsom på arbetsmarknaden SAF, LO, TCO och SACO/SR. När remissvaren har kommit in till departementet börjar arbetet att förbereda ett förslag till riksdagen. När lagförslaget är färdigt sänds det till det s k *lagrådet* för granskning. Lagrådet är ett organ vars uppgift bl a är att granska lagförslag ur juridisk synpunkt. Lagrådet består av fyra ledamöter (vanligen tre ledamöter av Högsta Domstolen — justitieråd — och en ledamot av Regeringsrätten — ett regeringsråd). När lagrådet har avgett sitt yttrande sker en överarbetning av lagförslaget i departementet med ledning av lagrådets synpunkter. Därefter beslutar regeringen om att lägga fram ett förslag till riksdagen, en *proposition*. Propositionen innehåller dels texten till själva lagen dels motiv till förslaget. I propositionen redogörs också för utredningsbetänkandet och remissvaren. Lagrådets yttrande finns med. I riksdagen förbereds propositionen i ett utskott, i arbetsrättsliga frågor numera främst arbetsmarknadsutskottet (tidigare främst inrikesutskottet). Riksdagsutskottet avger ett *betänkande* till riksdagen med förslag till att anta regeringens förslag — eventuellt med vissa ändringar — eller att avslå det. I riksdagen behandlas regeringens förslag jämte utskottets betänkande. Innan riksdagen beslutar kan en debatt äga rum. Debatten trycks i riksdagens protokoll.[3]

Alla dokument som angetts i föregående stycke utgör lagförarbeten. I praktiken viktigast är regeringens proposition. Vad som förekommer i riksdagen är dock i princip av ännu större betydelse eftersom det är riksdagen som ensam stiftar lag. Ofta sker dock inga ändringar eller tillägg under riksdagsbehandlingen. Om riksdagen inte tar avstånd från vad som sägs i en proposition anses det som ett godkännande från riksdagens sida. Ändringar av (eller tillägg till) propositioner förekommer dock. I sådana fall blir självfallet riksdagsbehandlingen särskilt betydelsefull.

Författningar finns av tre slag: lagar, förordningar och föreskrifter.[4] Lagar stiftas av riksdagen, förordningar utfärdas av regeringen och föreskrifter meddelas av statliga myndigheter. I lagarna ges vanligen regler av mera allmänt innehåll, "ramar".[5] Preciseringar görs därefter ofta i förordningar och detaljerade normer utfärdas som föreskrifter. Som exempel kan hänvisas till arbetsmiljöområdet med arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen (ASS).

2. Domstolspraxis

Med domstolspraxis förstås regler som kommer till uttryck i domstolarnas domar. På arbetsrättens område är det främst praxis i AD, som är av betydelse. Domstolspraxis uppkommer när en domstol skall bedöma tvister, som inte är klart reglerade i lag. Anledningen till att ingen klar ledning finns i lagen kan variera. Det kan (1) vara så att lagstiftarna *inte förutsett* den situation, som uppkommit.[6] Det kan också (2) vara så att lagstiftaren medvetet *överlämnat åt domstolarna* att närmare utforma en regel i lagen, ofta med ledning av uttalanden av lagstiftaren vilka syften som lagregeln skall tillgodose. Denna lagstiftningsteknik är mycket vanlig. Som exempel kan hänvisas till begreppet "saklig grund" i LAS. Detta begrepp, som är lagens viktigaste, definieras inte i lagen utan det har överlämnats åt domstolarna att ge det närmare innehåll.[7] Ett tredje skäl (3) till att ledning inte finns i lagen kan vara att denna har karaktär av *ramlag*. Härmed förstås att lagen endast anger vissa allmänna ramar och i övrigt överlämnar åt parterna att genom avtal reglera området. Flera viktiga lagar på arbetsrättens område har denna karaktär, t ex förtroendemannalagen, studieledighetslagen och stora delar av MBL. Om nu tvister uppkommer innan avtal har träffats tvingas domstolen ofta ta ställning till frågor som lagen lämnat öppna.[8] Ett fjärde (4) skäl till att domstolspraxis uppkommer är att lagarna är *oklara*.[9] Visserligen eftersträvas att göra lagtexten så klar som möjligt men erfarenheten visar att oklarheter ofta finns. Lagar behöver tydas och *tolkas* (se vidare 1.6).

Domstolspraxis kan även avse avtal. På arbetsrättens område är detta särskilt fallet med kollektivavtalen (jfr 5.9).

På arbetsrättens område har praxis haft synnerligen stor betydelse. Den praxis som AD antog under sina första verksamhetsår från och med 1929 har i mångt varit vägledande alltsedan dess. Under 1970-talet har mycket av AD:s praxis gjorts till en del av lagstiftningen. Praxis från AD utgör grunden för MBL (t ex 32 och 34 §§).

3. Kollektivavtal

Kollektivavtal (se vidare kapitel 5) är en för arbetsmarknaden speciell avtalstyp, som står lagstiftning nära. En stor del av regleringen på arbetsmarknaden sker genom kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter har traditionellt varit avvisande mot alltför långtgående ingrepp från lagstiftaren och hävdat principen om arbetsmarknadens frihet. Det viktigaste medlet för reglering är kollektivavtalet.[10]

4. Anställningsavtalet

Varje arbetstagare har ett anställningsavtal med arbetsgivaren, fastän avtalet ofta är muntligt (på den privata sektorn). I allmänhet har varken arbetsgiva-

ren eller arbetstagaren använt ordet "avtal" vid anställningstillfället utan det har sagts att arbetstagaren "får jobbet", "anställes", "antas till befattningen" eller dylikt.

Vilka regler finns i anställningsavtalet? I de flesta arbetstagares anställningsavtal finns endast få självständiga regler. Avtalet får sitt innehåll från det kollektivavtal, som gäller på arbetsplatsen för arbetet i fråga. Reglerna i kollektivavtalet överförs till ("normerar", se vidare 5.5) anställningsavtalet och i allmänhet finns det inget ytterligare att tillägga i anställningsavtalet. I de flesta fall är det enda självständiga momentet dagen då anställningen börjar. Men andra moment kan tillkomma, t ex om anställningen avser deltidsarbete. På SAF-PTK-sektorn är lönen individuellt reglerad (bortsett från att kollektivavtalet innehåller vissa regler om minimilöner). På områden där kollektivavtal saknas, t ex chefstjänstemän på den privata sektorn, får anställningsavtalet däremot ofta ett omfattande innehåll. Anställningsavtalets betydelse varierar sålunda.

5. Ensidig reglering av part

I kraft av rätten att utöva arbets- och företagsledning — "§ 32-befogenheterna" — har arbetsgivaren haft rätt att bestämma i en rad frågor. Det är vanligt att arbetsgivaren utfärdat regler. Dessa kan kallas t ex reglemente, instruktion, föreskrifter eller stadga. Sådana regler finns fortfarande och kommer att finnas kvar inom det område där arbetsgivaren beslutar ensidigt (jfr 10.4).

Ensidigt utfärdade regler från arbetstagarsidan förekommer inte. Genom tolkningsföreträde kan arbetstagarsidan dock besluta tills vidare (jfr 5.10.2). Skyddsombud kan på egen hand besluta att stoppa arbete i vissa fall (se 13.5.3).

6. Sedvänjor; skick och bruk

Sedvänjor förekommer på alla livets områden. Sedvänjor får juridisk betydelse när de är någorlunda fasta och allmänt accepterade. Sedvänjan har på arbetsmarknaden störst betydelse när parterna inte uttryckligt reglerat en fråga. Särskilt vanligt är detta när arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal. I dessa fall anses ofta kollektivavtalet inom branschen gälla som sedvänja (jfr 5.4). Ett särskilt tydligt exempel på detta finns i jämställdhetslagen. Det stadgas i 7 § 3 st att bedömningen av vad som skall åligga en arbetsgivare (som inte är bunden av kollektivavtal) i fråga om aktiva åtgärder för jämställdhet "skall göras med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden". I förarbetena till lagen sägs att "representativa kollektivavtal ...bör betraktas som uttryck för god praxis på arbetsmarknaden och bilda mönster när lagens motsvarande regler skall tillämpas i jämförbara förhållanden".[11]

Mellan kollektivavtalsbundna parter har sedvänjan ofta betydelse för att ange vad som är "god ton", stundom även vad som är "rättsligt tillåtet"; se t ex 39 § MBL (se vidare 9.4.4).

Ur modern rättspraxis kan hänvisas till ett uppmärksammat avgörande av AD, 1980:94. AD diskuterade där om det finns en sedvänja att arbetsgivare befrias från sin skyldighet att betala ut förfallen lön under den tid då en lovlig arbetsinställelse pågår. Domstolen fann inga klara bevis för detta. Däremot menade domstolen att det finns en sedvänja "att man under lovliga konflikter medverkar i förhandlingar som begärs av motparten rörande verkningarna av konflikten" (jfr 6.6). AD syftade på förhandlingar "i frågor om dispenser och skyddsarbete".[12]

1.2.2 *Lagstiftning eller avtal — två alternativa vägar*[13]

Det har ovan sagts att kollektivavtalet står lagstiftning nära. I det följande skall lagstiftning och avtalsreglering jämföras i några punkter.

- Generellt bindande eller bindande blott för den som medverkat?

  Lagar (och andra författningar) binder generellt alla som berörs av lagen (författningen). Om författningar endast skulle binda dem som beslutat om dem vore de av föga värde. Lagar skulle endast binda riksdagsmännen och författningar utfärdade av regeringen endast regeringsledamöterna!

  Avtal binder däremot endast den som ingått eller anslutit sig till avtalet. Det är inte möjligt för A och B att träffa ett avtal, som juridiskt binder C. Endast om C godkänner vad A och B kommit överens om blir han bunden. Kollektivavtalet är emellertid konstruerat på ett sätt som avviker från vanliga avtal och i stället liknar lagstiftning. Kollektivavtalet kan nämligen binda inte bara dem som slutit avtalet, t ex Verkstadsföreningen (VF) och Metall, utan även alla de avtalsslutande parternas medlemmar, dvs de företag som är anslutna till VF och de arbetstagare som är medlemmar i Metall. Kollektivavtalet kan m a o ha generellt bindande verkan inom de avtalsslutande organisationernas område (se vidare 5.4).[14]

- Individuellt samtycke krävs eller ej?

  Lagar binder alla som berörs av lagen trots att dessa personer inte individuellt samtyckt till lagen, ja även om de hjärtligt avskyr den.

  Avtal binder normalt endast den som lämnat individuellt samtycke till avtalet. Kollektivavtalet utgör ett undantag. Detta avtal kan binda de avtalsslutande parternas medlemmar oavsett samtycke, ja även om de motsätter sig avtalet. (Om medlemsomröstning se 5.4.)

- Tvingande eller avtalsbar (dispositiv, utfyllande)?

  Lagstiftning kan vara tvingande i den meningen att den som berörs av lagen

är absolut skyldig att rätta sig efter den. Lagstiftning kan också vara avtalsbar i den meningen att den som berörs av lagen, t ex en arbetsgivare, ensam eller tillsammans med en annan, t ex en fackförening, kan träffa avtal, som avviker från lagen. Parterna kan *förfoga* över lagen. Lagen är *dispositiv* och har betydelse som *utfyllnad* när parterna inte avtalat annat.

Avtal är som huvudregel helt dispositiva. Avtalen binder endast dem som godkänt avtalet och dessa kan när som helst ändra på avtalet. Men även det vanliga avtalet är tvingande i den meningen att *en* part inte ensidigt kan ändra det (kan disponera över det). Kollektivavtalets tvingande verkan går vanligtvis längre. I kollektivavtalet kan de avtalsslutande parterna besluta att medlemmarna, som är bundna av avtalet, inte i något hänseende får frångå detta, dvs kollektivavtalet kan göras absolut tvingande för medlemmarna. Men kollektivavtalet kan i stället föreskriva att medlemmarna på de punkter, som anges i avtalet, får frångå detta, t ex genom lokal överenskommelse, dvs kollektivavtalet kan göras helt eller delvis dispositivt (se vidare 5.5).

- Påföljd vid överträdelse?

  Lagar (och andra författningar) är regelmässigt så utformade att den som bryter mot dem drabbas av en påföljd, ett straff, en avgift, ett skadestånd eller annat.

  Avtal är också så utformade att påföljd drabbar den som bryter mot det. Främst ifrågakommer skadestånd.

- Lagar är offentligrättsliga medan avtal är privaträttsliga.

  Lagar stiftas av riksdagen och andra författningar ges av regeringen eller statlig myndighet. Alla författningar är sålunda givna av *offentliga* organ.

  Avtal är däremot *privata* företeelser. Detta gäller även kollektivavtalen, även om de ledande fackliga organisationerna i praktiken delvis fått en offentlig prägel.

  Denna skillnad mellan lagar och avtal är emellertid närmast av formell art. Skillnaderna i *sak* mellan lag och avtal framgår av de föregående fyra punkterna.

Denna genomgång ger intryck av att skillnaderna mellan lag och kollektivavtal är små. Bägge gäller generellt, utan individuellt samtycke, kan göras absolut tvingande och är försedda med påföljder. Står verkligen kollektivavtalet så nära lagstiftning? Svaret är jakande men uppmärksamheten måste riktas på den skillnad som ligger i att en lag kan gälla alla arbetsgivare och arbetstagare i Sverige medan ett kollektivavtal i huvudsak endast gäller avtalsparterna och deras medlemmar. I ett land som Sverige, där de allra flesta arbetsgivare och arbetstagare tillhör en facklig organisation och där för övrigt branschavtalen ofta får verkan som sedvänja även för utanförstående (se ovan), har dock denna skillnad

inte så stor betydelse.[15] I samma riktning verkar att arbetsgivare i många fall får tillämpa kollektivavtal, som han är bunden av, även på arbetstagare som inte omfattas av avtalet. (Man talar om "utsträckning" av kollektivavtalet; se härom vidare 5.4.) Om arbetsmarknadens parter är överens om en viss reglering, kan denna därför i praktiken genomföras med i stort sett samma resultat antingen genom lagstiftning eller genom kollektivavtal.

På svensk arbetsmarknad sker regleringen genom lag och kollektivavtal i nära växelverkan. De två rättskällorna kompletterar varandra. Tidigare låg tonvikten på kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter värnade om friheten att själva reglera sina mellanhavanden utan inblandning av statsmakterna. Denna strävan tog sig bl a uttryck i Saltsjöbadsavtalet 1938 mellan SAF och LO (se vidare särskilt 9.1). Omkring 1970 skedde en omsvängning inom LO och TCO till följd av missnöje med att arbetsgivarsidan — SAF — inte ville tillmötesgå de krav på djupgående förändringar av arbetsrätten, som LO och TCO förde fram. En intensiv lagstiftningsperiod vidtog. Lagstiftningen blev det viktigaste instrumentet för att styra in utvecklingen på nya banor. Lagstiftningen ville även bidra till att "driva på en utveckling som redan begynt".[16] Men lagarna har i hög grad karaktär av ramlagar och behöver kompletteras genom kollektivavtal. Samspelet mellan lag och kollektivavtal fortsätter därför men med lagstiftningen som den ideologiska vägvisaren. — I många fall har dock kollektivavtal fungerat som drivkraft för lagstiftning. Så är fallet särskilt på arbetsmiljöns område (se 13.5.1 och 13.6). Även förtroendemannalagen är ett exempel på detta (se 7.1.1) liksom reglerna om permittering i LAS (se 10.7).

1.2.3 *Ordningsföreskrifter och formföreskrifter*

En viktig uppdelning av regler inom arbetsrätten är den mellan s k *ordningsföreskrifter* och *formföreskrifter.* Bägge typerna av regler är tvingande, men på olika sätt. Den som bryter mot en ordningsregel kan åläggas att betala skadestånd men förlorar inget annat. Den som inte iakttar en formföreskrift förlorar en rättighet eller möjligheten att hävda ett anspråk eller får finna sig i att motparten kan bortse från vad part gjort (handlingen "räknas inte"). Ett exempel belyser uppdelningen. Enligt 8—10 §§ lagen om anställningsskydd (LAS) skall vid uppsägning iakttas vissa formella regler, bl a skall uppsägningen ske skriftligen. Om arbetsgivaren inte iakttar dessa regler kan han få erlägga skadestånd men uppsägningen står fast. Reglerna är ordningsföreskrifter. Enligt 7:2 lagen om offentlig anställning (LOA) skall uppsägning också ske skriftligen, men om denna regel inte iakttas, anses uppsägning över huvud taget inte ha skett. Regeln är en formföreskrift.

Uppdelningen mellan ordnings- och formföreskrifter förekommer såväl i lag som i kollektivavtal. Vilka regler kan indelas i ordnings- respektive formföreskrifter? Det rör sig främst om regler om formella krav som skall iakttas och

regler om tidsfrister. Reglerna i kollektivavtalen om att anspråk skall framställas inom vissa tidsfrister är typiska formföreskrifter (jfr 11.2.2) medan regler om anställningsbevis (och liknande) när anställningsavtal ingås är typiska ordningsföreskrifter (jfr 12.1.2.4).

AD tolkar kollektivavtalsbestämmelser försiktigt när det påstås att det rör sig om en formföreskrift. Detta beror på att formföreskrifter har en så djupgående verkan. En regel anses som en formföreskrift endast när "detta kommit till klart uttryck i avtalet".[17]

1.3 Är den arbetsrättsliga lagstiftningen tvingande eller dispositiv?

I 1.1 har angetts att de arbetsrättsliga reglerna syftar till att skydda den ena parten i anställningsavtalet — den "svagare" parten, brukar det sägas —, dvs arbetstagaren. Om detta syfte skall förverkligas bör lagstiftningen göras tvingande. Detta är också utgångspunkten historiskt sett. Emellertid har utvecklingen gått i riktning mot en mindre strikt reglering. Två stadier kan iakttas.

Det *första* stadiet utmärks av att lagarna inte är absolut tvingande utan endast tvingande som ett minimum. Detta innebär att avtal om bättre villkor för arbetstagarna kan ingås men inte avtal om sämre. Många lagar innehåller fortfarande regler av denna typ, t ex arbetsmiljölagen.

Det *andra* stadiet, som kan sägas ha börjat med 1970 års allmänna arbetstidslag, utmärks av att lagarna blir helt eller i hög grad dispositiva. Detta innebär att i avtal även kan tas in regler som i något hänseende kan missgynna enskild arbetstagare (jfr 2.7). Som exempel kan anges ett avtal som innebär längre uppsägningstid för arbetstagare än den tid om en månad som gäller enligt LAS (jfr 12.2.3.4). Det är för övrigt ofta svårt att säga vad som är bättre och vad som är sämre. Vissa arbetstagare kan tycka att en längre uppsägningstid än en månad är en nackdel, andra inte. Ytterligare ett exempel belyser svårigheten. Enligt semesterlagen skall om inte annat avtalas arbetstagare ha en sammanhängande ledighet om fyra veckor, vanligen förlagd till sommaren. Den resterande femte veckan får förläggas till en annan tidpunkt. Antag att ett avtal sluts om en treveckorssemester i juli och två perioder om en vecka vardera i februari respektive maj. Är detta avtal bättre eller sämre än lagen? Inget bestämt svar kan ges. Detta gäller i än högre grad om det antas att alternativet till avtalet var en semester om fyra veckor förlagd till de fyra veckorna i augusti med en vecka i februari.

Tydligtvis innebär avtalsfriheten faror för arbetstagaren. Denna har därför uttryckligen begränsats i tre — i MBL två — hänseenden. Härtill kommer ytterligare en begränsning, som följer av vissa fackliga organisationers stadgar, samt några begränsningar av allmänt övergripande art.[1]

1. Avtalsavvikelser får inte ske från lagens ideologiska huvudregler.

   Avtalsfriheten i lagarna omfattar endast de regler som kan sägas utgöra *tillämpning* av huvudreglerna. Själva grundtanken i lagen — dess ideologi — är däremot inte avtalsbar. Som exempel kan hänvisas till 2 § LAS. Av 2 § 2 st 1 meningen framgår att lagen är en tvingande minimilag. I 2 § 2 st medges emellertid full avtalsfrihet rörande där angivna bestämmelser i lagen. Det är att märka att lagens huvudregler i 7 och 18 §§ om saklig grund för uppsägning eller avsked inte är dispositiva.[2] — Vidare märks att avtalsfrihet inte råder beträffande *vem* som omfattas av de olika arbetsrättsliga lagarna, dvs vem som är arbetstagare enligt lagen ifråga.[3] — Det finns dock en lag som gjorts helt dispositiv, nämligen allmänna arbetstidslagen (3 §, jfr 14.2.1). Jämställdhetslagen är helt dispositiv i en av sina två huvuddelar, det aktiva jämställdhetsarbetet (7 § 1 st; jfr 10.9.1 och 10.9.3).

2. Avtalsavvikelse skall *som huvudregel* ske genom kollektivavtal.

   För att arbetstagaren inte skall hamna i underläge får avvikelser *i allmänhet* ske endast genom kollektivavtal, dvs ett avtal som på arbetstagarsidan ingåtts av en fackförening. Avtal som ger arbetstagaren bättre förmåner än lagen kan däremot ingås av honom och arbetsgivaren ensamma. Det förekommer dock att enskild arbetstagare får förfoga över rättigheter enligt lag (se härom 2.7).

3. Kollektivavtalet skall *som huvudregel* ha slutits eller godkänts av förbund på arbetstagarsidan.[4]

   Tanken är att endast förbunden har erforderlig överblick och styrka att kunna tillvarata arbetstagarnas intressen. Förbunden kan emellertid i kollektivavtal *delegera* rätt till lokala fackliga organisationer att inom de gränser som anges i kollektivavtalet sluta avtal om avvikelser från lag. Sådan delegation är vanlig, t ex i frågor som rör den närmare utformningen av arbetstid eller av anställningstrygghetsfrågor. Avtal på två nivåer kan sålunda förekomma, centrala (förbunds)avtal och lokala avtal (t ex för ett begränsat geografiskt område, ett företag eller en arbetsplats inom ett företag; jfr t ex 12.2.1.2). — Även delegation till de enskilda parterna, dvs arbetsgivaren och arbetstagaren, förekommer. Särskilt förekommer detta i semesterlagen (se t ex 12 och 20 §§; jfr 15.1).

   I MBL krävs inte förbundsmedverkan.[5] Skälet till detta är att MBL vill få till stånd en så långtgående decentralisering av beslutanderätten som möjligt. (Se vidare 2.2.1.) Emellertid kan förbunden ålägga sina medlemsorganisationer att inhämta samtycke av förbundet innan avtal sluts *även* inom ramen för MBL (jfr punkt 4).

   Det finns inga regler i de olika lagarna om delegation. Frågor om delegation får lösas i praxis.[6]

4. Godkännande av huvudorganisation

   Vissa huvudorganisationer (se om detta begrepp 3.2) kräver i sina stadgar att lokalt ingångna kollektivavtal skall underställas organisationen för godkännande. Arbetsgivare, som tillhör SAF, har t ex att inhämta godkännande från SAF (§ 32 i SAF:s stadgar).

5. Allmänna begränsningar

   Som en allmän begränsning (1) gäller att avtal inte får innebära en *otillbörlig* försämring av arbetstagarnas rättigheter enligt lag. I förarbetena till jämställdhetslagen anges att kollektivavtalen "verkligen skall vara avtal som är ägnade att föra utvecklingen framåt".[7] Tanken att arbetsrättslig lagstiftning skall vara tvingande som ett minimum lever alltså kvar. Det framstår för övrigt som osannolikt att en arbetstagarorganisation skulle gå med på kollektivavtal, som "innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas rättigheter".[8]

   En annan begränsning av allmän art (2) är att kollektivavtalsbestämmelser som innebär avvikelse från lag torde få tolkas snävt ("restriktivt"). Detta skedde i AD 1979:140, som gällde avvikelse från 5 § LAS genom en avtalsregel om provanställning.

1.4 Översikt över arbetsrättslig lagstiftning

1.4.1 *Inledning*

Lagstiftningen av betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är omfattande och täcker ganska skilda företeelser. En grov uppdelning i fyra huvudområden kan göras:

- Civilrättslig lagstiftning
- Kombinerat civilrättslig och offentligrättslig lagstiftning

  Dessa två lagstiftningsområden innehåller vad som traditionellt brukar hänföras till arbetsrätten. I denna bok behandlas nästan enbart dessa lagstiftningsområden. (Se vidare 1.4.2 och 1.4.3.)

- Socialrättslig lagstiftning

  Denna lagstiftning innehåller regler av social skydds- och omvårdnadskaraktär, som t ex:

arbetslöshet	delpension
sjukdom	annan pension än delpension
arbetsskada	

Denna lagstiftning behandlas inte. Arbetstagarens anspråk riktar sig i allmänhet inte mot arbetsgivaren utan mot samhället.

- Skatterättslig lagstiftning

  I den skatterättsliga lagstiftningen ges främst regler av administrativ karaktär. Den som är arbetsgivare skall t ex i allmänhet göra avdrag för preliminär A-skatt och betala in den till skattemyndigheten, avge s k kontrolluppgift m m.

Den civilrättsliga lagstiftningen, som innehåller kärnan i den arbetsrättsliga regleringen, kan i sin tur uppdelas i två områden, den *kollektiva* och den *"enskilda"*. Tvärs igenom dessa områden går den grundläggande tanken i den nya arbetsrätten, nämligen arbetslivets demokratisering. Samma är fallet med den kombinerat civilrättsliga och offentligrättsliga lagstiftningen.

1.4.2 *Civilrättslig lagstiftning*

I. *Kollektiv arbetsrätt*

Karakteristiskt för arbetslivet är att parterna möts på två plan, ett kollektivt (samfällt) och ett individuellt. På det kollektiva planet möter arbetstagarnas organisationer arbetsgivaren och dennes organisation. Den rättsliga regleringen avser kollektivens villkor och uppträdande.

1. Föreningsrätt (6—9 §§ MBL)

   En förutsättning för ett kollektivt uppträdande är att arbetstagare och arbetsgivare får sammansluta sig i och verka genom fackliga organisationer.

2. Allmän förhandlingsrätt (10, 14—17 §§ MBL)

   Föreningsrätten är inget självändamål. Den saknar i stort sett värde om den inte kompletteras med regler, som garanterar rätten till ett samfällt uppträdande, främst genom kollektiva förhandlingar.

3. Kollektivavtalsrätt (23—31 §§ MBL)

   Inte heller förhandlingsrätten är något självändamål. Även den pekar framåt, nämligen mot generell reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och kollektiv av arbetstagare.

4. Stridsåtgärder och medling (41—53 §§ MBL)

   För part, som önskar få till stånd kollektivavtal, kan det stundom framstå som erforderligt att tillgripa — eller i vart fall hota med — stridsåtgärder. Samhället åter har ett givet intresse av att strider på arbetsmarknaden undviks. Samtidigt vill samhället vara neutralt under konflikten (lagen 1969 om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt).

5. Medbestämmanderätt

   Lagen om medbestämmande i arbetslivet syftar till att öka de anställdas insyn och medinflytande. Lagen är uppbyggd som en ramlag. Den pekar fram mot avtal om medbestämmande. Lagen innehåller däremot — med undantag för reglerna om facklig vetorätt — inga konkreta regler om medbestämmande för arbetstagarsidan. Sådana regler skall komma i avtal. Lagen inskränker heller inte arbetsgivarens hittillsvarande befogenhet att leda och fördela arbetet. Även detta skall ske genom avtal. Lagen ger däremot arbetstagarsidan rätt att alltid få förhandla med arbetsgivaren inom företags- och arbetsledningsområdet. Lagen ger vidare arbetstagarsidan åtskilligt stöd för att uppnå medbestämmande i det dagliga arbetet och avtal om medbestämmande.

   - Primär förhandlingsrätt (11—13 §§ MBL)
     Medbestämmandeförhandlingar
   - Rätt till information och insyn (18—22 §§ MBL)
   - Tolkningsföreträde (33—37 §§ MBL)
   - Facklig vetorätt (38—40 §§ MBL)
   - Medbestämmandeavtal (32 § MBL)

6. Tvisteförhandlingsrätt (sekundära förhandlingar)

   Tvister uppstår ofta rörande arbetsgivarens — eller i vissa fall arbetstagarsidans — tolkning och tillämpning av lagar och avtal. Med hänsyn till det ömsesidiga intresset att snabbt och smidigt bringa tvistefrågor ur världen har parterna byggt upp ett förhandlings(förliknings-)system. Skulle förhandlingarna undantagsvis inte leda till resultat, återstår möjligheten att få till stånd en judiciell lösning.
   (a) Förhandlingsstadiet (regler i (huvud)avtal samt 10 och 64—68 §§ MBL)
   (b) Det judiciella stadiet (lagen 1974 om rättegång i arbetstvister)

7. Fackliga förtroendemän (lagen 1974 om fackliga förtroendemän)

   Betydande personella resurser krävs för att hålla det kollektiva partsarbetet igång. Samtidigt har de fackliga organisationerna på arbetstagarsidan fått medbeslutanderätt enligt flera lagar — ett ansvar för att intentionerna med lagarna förverkligas. Detta förhållande har lett till en förändrad syn på det fackliga arbetet och på de fackliga organisationernas ställning i företaget. Det rör sig här om en betydelsefull ideologisk strömkantring.

8. Styrelserepresentation (främst lagen 1987 om styrelserepresentation för de privatanställda)

   De privatanställda har rätt att utse representanter i arbetsgivarens styrelse. Även på den offentliga sektorn finns arbetstagarrepresentation.

9. Den offentliga sektorn (främst lagen 1976 om offentlig anställning)

Medan den offentliga sektorn tidigare i huvudsak låg utanför den egentliga arbetsrättens domäner och reglerades ensidigt av arbetsgivaren (stat och kommun) på offentligrättslig väg, har denna sektor under de senaste decennierna genomgått en radikal "privatisering". Denna privatisering, som främst markeras av lagstiftning 1965, 1973, 1974 och 1976, är nu genomförd. I stort sett är rättslig likställdhet genomförd på större delen av området. En fullständig likformighet kan inte ifrågakomma om den demokratiska beslutsprocessen i den form vi har den i Sverige skall bibehållas (se vidare 2.3.6).

II. *"Enskild" arbetsrätt* (anställningsavtalsrätt)

På de områden, som hänförs till anställningsavtalsrätten, har avtalsfriheten sedan länge varit starkt dominerande. Samtidigt har arbetsgivaresidan motsatt sig kollektivavtal på detta område. Genom en bestämmelse i sina stadgar — nuvarande § 32 — har SAF sökt uppnå att medlemsföretagen bevarar den handlingsfrihet för vardera parten — i praktiken dock främst arbetsgivaresidan — som ett icke närmare avtalsreglerat rättstillstånd innebär. Från äldre tid hörande rättstraditioner har även bidragit till att ge arbetsgivaresidan en mycket stark ställning i förhållande till motsidan. Detta har gällt den privata lika väl som den offentliga sektorn. I snabb takt håller emellertid nu detta område på att regleras.

1. Avtals ingående och upphörande (främst lagen 1982 om anställningsskydd)

Detta område — ena delen av "§ 32-området" — har grundligt omgestaltats genom lagen om anställningsskydd såvitt avser anställnings upphörande. Lagen om anställningsskydd ger även vissa regler om ingående av anställningsavtal. Den fria antagningsrätten står dock kvar som huvudregel. Ytterligare begränsningar av den fria antagningsrätten har gjorts i främjandelagen och i jämställdhetslagen.

2. Inbördes förhållande under avtalets bestånd

Detta område — som utgör ett led i andra delen av "§ 32-området" — påverkas starkt av MBL. Övergripande avtal mellan arbetsmarknadens parter har ingåtts på några sektorer och andra kan förväntas. Arbetsgivarens traditionellt starka ställning har i hög grad påverkats redan genom MBL.

- Arbetsledning
- Ordergivningsrätt och lydnadsplikt
- Tolkningsföreträde (33—37 §§ MBL)

3. Parternas prestationer

Arbetstagaren

- Arbetsskyldighet. (Ingen lagstiftning, endast rättspraxis, se dock 34 § MBL.)

Arbetsgivaren

- Lön. (Ingen lagstiftning. Regleras helt i avtal.)
- Sidoförmåner, främst vid sjukdom, arbetsskador, dödsfall, avgång till följd av arbetsbrist, invaliditet och ålder. (Regler i sociallagstiftning och i kollektivavtal.)

4. Löneskydd

Arbetstagaren får normalt betalt i efterskott. Detta gör att det finns ett behov av skyddsregler för att tillse att arbetstagaren verkligen får ut sin lön.

- Utsökningsbalken 1981
- Förmånsrättslagen 1970
- Lagen 1970 om statlig lönegaranti vid konkurs
- Lagen 1970 om arbetsgivares kvittningsrätt

5. Ledighet

- Semester (semesterlagen, 1977)
- Fackligt arbete (förtroendemannalagen, 1974)
- Föräldraledighet (föräldraledighetslagen, 1979)
- Ledighet enligt LAS för att söka nytt arbete (14 § 2 st LAS)
- Tjänstledighet i allmänhet. (Ingen lagstiftning. Allmänna rättsgrundsatser och avtalsregler.)
- Värnpliktstjänstgöring m m (lag 1939)
- Studieledighet (studieledighetslagen, 1974, och lagen 1986 om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare)
- Ledighet enligt arbetsmiljölagen (1977)
- Ledighet för vissa politiska uppdrag (RF 4:6 samt KL 2:5 och 3:4)
- Ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan (lag 1980)
- Ledighet vid smitta (lag om ersättning till smittobärare, 1989)
- Ledighet för anhörigvård (lag 1988)

1.4.3 *Kombinerat civilrättslig och offentligrättslig lagstiftning*

I några fall har samhället direkt engagerat sig i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

- Anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen, 1974)
- Arbetstid (främst allmänna arbetstidslagen, 1982)
- Arbetsmiljö (främst arbetsmiljölagen, 1977)
- Jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen, 1979)

1.5 Regler om påföljder inom arbetsrätten

"Avtal är till för att hållas", är en gammal regel inom juridiken. Den som bryter mot ett avtal kan drabbas av en påföljd (en sanktion). Även brott mot lag ger upphov till en påföljd. "Lag utan käpp, är som klocka utan kläpp", lyder ett gammalt ordspråk.

Det finns dock exempel på lagregler som inte är förenade med en påföljd. Ett mycket belysande exempel finns i 32 § MBL.[1] I första stycket sägs bl a följande:

> "Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna."

Medbestämmandeavtal *bör* alltså träffas. Vad händer om arbetsgivarsidan inte ingår ett medbestämmandeavtal när arbetstagarparten begär det? Ja, det finns ingen påföljd! Bestämmelsen "anger en målsättning i rekommendationens form", yttrade lagrådet vid sin granskning av förslaget till medbestämmandelag.[2] Lagrådet sade vidare att "(R)ättsligt sett får en bestämmelse av denna art inte några omedelbara effekter". Bestämmelsen talar sålunda inte om rättsliga förpliktelser utan om en slags moralisk förpliktelse. (Innebörden av paragrafen behandlas närmare i avsnitt 2.2.2.)

Vilka påföljder finns? Härom finns regler i 54—63 §§ MBL samt i olika arbetsrättsliga lagar.[3]

Inom den *civilrättsliga* delen av arbetsrätten är påföljden främst *skadestånd*. Skadeståndet avser i första hand den ekonomiska skada som uppkommit, dvs den ekonomiska förlusten. Ofta uppstår emellertid ingen ekonomisk skada. För att förhindra och beivra brott mot kollektivavtal och lag kan därför skadestånd utdömas för den kränkning som ligger i att part brutit mot gällande regler. Detta skadestånd kallas ideellt skadestånd eller på arbetsrättens område allmänt skadestånd. Det allmänna skadeståndet är inget straff men liknar (bötes)straffet. Allmänt skadestånd kan dömas ut endast om stöd finns i lag eller kollektivavtal.[4]

> 55 § MBL kan citeras som exempel på hur den ideella skadan beskrivs i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Motsvarande regler finns i de flesta andra arbetsrättsliga lagar.
>
> "Vid bedömande om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tagas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmeler iakttages och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse."

Straffansvar förekommer inte inom den civilrättsliga delen av arbetsrätten. Det finns dock *ett* undantag, nämligen då part inte varslar statens förlikningsmannaexpedition om stridsåtgärd (47 § MBL; se vidare i 6.14). Anledningen till att

straff inte förekommer är att lagstiftaren vill undvika att polis och åklagare skall blandas in vid överträdelser mot den centrala arbetsrättens regler.[5] (Jfr dock ett exempel på polisingripande i 6.1.3.)

Arbetstagare som deltar i olovlig strejk — s k *vild* strejk — kan ådömas skadestånd. Det är vanligt i bl a massmedia att säga att arbetstagarna fälls till böter (strejkböter). Detta är dock felaktigt. Deltagande i en olovlig strejk av normal typ är inte ett straffbelagt brott, som kan föranleda böter. Påföljden är skadestånd (se vidare 6.13).

En annan påföljd är *hävning* av avtal. Med hävning förstås att avtal bringas att upphöra (helt eller delvis) i förtid på grund av motpartens avtalsbrott.

Hävning måste skiljas från vanlig uppsägning av ett avtal. Hävning är en påföljd som ibland godtas när motpart brutit mot avtalet på ett allvarligt sätt. Som exempel kan anföras att en arbetstagare som "grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren" (18 § LAS) — t ex genom att stjäla en större summa pengar på arbetsplatsen — av arbetsgivaren kan bli uppsagd eller avskedad med omedelbar verkan. Uppsägningen (avskedet) är en påföljd av typen hävning för brottet mot anställningsavtalet. En uppsägning är dock normalt sett inte en påföljd för ett avtalsbrott. Arbetstagaren säger upp sig därför att han fått ett nytt arbete. Arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist. Ett kollektivavtal sägs upp därför att part vill sluta ett nytt kollektivavtal med andra villkor.

Hävning är en mycket allvarlig påföljd, som därför är ovanlig. — När förekommer hävning på arbetsrättens område? — Kollektivavtal kan hävas i vissa fall när part har brutit mot MBL eller mot ett kollektivavtal (31 § MBL; se vidare 5.11). — Anställningsavtal kan i vissa fall också hävas. Det sker genom uppsägning, avsked eller omedelbart frånträdande (4 § LAS). Noggranna regler finns i lagen om anställningsskydd. (Se härom vidare kapitel 12.)

Ytterligare en sanktion är s k *disciplinpåföljd*.[6] Denna typ av påföljd är ett slags privat bestraffning. Det rör sig om "en åtgärd från arbetsgivarens sida som på ett eller annat sätt är ett men för arbetstagaren".[7] Det finns många olika typer av disciplinpåföljder, såsom varning, löneavdrag och utestängning från arbetet utan lön (suspension). Enligt 62 § MBL fordrar disciplinpåföljd stöd i lag eller avtal. I lag finns regler på den statliga sektorn (10 kap LOA). I övrigt finns regler i många kollektivavtal men långtifrån i alla. I Industritjänstemannaavtalet finns sålunda inga regler om disciplinsanktioner. Samma är fallet i ett så viktigt avtal på arbetarområdet som Verkstadsavtalet.[8]

Som exempel på en regel om disciplinpåföljd kan avtalet med allmänna bestämmelser för arbetstagare på den kommunala sektorn citeras (§ 11 punkt 1 AB 89).

"Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan åläggas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning eller — vid svårare eller upprepad förseelse — löneavdrag.

Disciplinpåföljd får dock ej åläggas arbetstagare för att han deltagit i strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd."

I den kombinerat *civil- och offentligrättsliga* lagstiftningen gör sig ett offentligt kontrollintresse starkt gällande. Här förekommer därför straffpåföljder (dock inte i jämställdhetslagen). Även andra påföljder utan motsvarighet i den civilrättsliga lagstiftningen förekommer. Exempel på detta är varselavgiften i främjandelagen (17—18 §§; se vidare 12.4.6) och övertidsavgiften enligt arbetstidslagen (se vidare 14.11). Enligt arbetsmiljölagen kan egendom i vissa fall förverkas (8:4 AML).

En särskild sanktion är *vite*. Med vite förstås ett ekonomiskt påtryckningsmedel som syftar till att förmå någon — t ex en arbetsgivare — att följa ett påbud. Det kan t ex röra sig om att förhandla eller informera enligt MBL eller att vidta miljöförbättrande åtgärder. Vite föreläggs av domstol eller i vissa fall av administrativ myndighet, t ex yrkesinspektionen (se 13.2). Följs inte påbudet kan vitet dömas ut. Nytt vite till ett högre belopp kan samtidigt föreläggas. Vitet är ett slags på förhand bestämt skadestånds- eller bötesbelopp. På arbetsrättens område finns regler om vite i flera lagar (se 6.14, 8.2.7, 10.6, 10.9.3.2, 12.4.3 och 13.2). AD använde tidigare vite ganska ofta men numera är det mycket ovanligt.[9] Vite kan *inte* användas för att förmå någon att utföra arbete (se vidare 6.13).[10] Utdömt vite tillfaller staten.[11]

1.6 Tolkning av lag

I 1.2.1 har konstaterats att lagar och avtal ofta är oklara och behöver tolkas. Det är domstolarnas sak att i sista hand tolka lagar och avtal, på arbetsrättens område numera främst arbetsdomstolen (AD).[1] Hur går domstol tillväga när den tolkar en lag? Denna fråga skall kort diskuteras i detta avsnitt. (I 5.9 behandlas kort AD:s principer för tolkning av kollektivavtal.)

Utgångspunkten vid lagtolkning är lagtextens lydelse. Lagreglerna kan tolkas efter orden (*bokstavstolkning*). Emellertid är en begränsning till själva texten varken möjlig eller önskvärd.[2] Texten är ofta oklar eller ofullständig och ords betydelse kan förändras. Vad kan tillgripas för att komplettera lagtexten? I 1.2.1 punkt 1 har sagts att lagen får sitt verkliga innehåll genom uttalanden i förarbetena om lagens syften m m. För att tolka en lag söker domstolarna ledning i de ändamålssynpunkter som läggs fram i förarbetena (s k *teleologisk* lagtolkning). AD följer noga uttalanden i förarbetena.[3] Ibland talas det rentav om "lagstiftning via motiv", men detta anses inte tillåtet.[4] Tanken att lag skall läsas och tillämpas med ledning av lagstiftarens syften är dock urgammal. Denna tanke kommer till uttryck bl a i Domarreglerna i vår lagbok (punkt 12).[5]

> "Domaren akte i all lag, vad hans uppsåt var som lagen gjorde, annars varder hon missbrukad och vändes till ett annat sinne, än hans mening var som lagen gjorde."

I normalfallet kan lagförarbetena endast användas för att klargöra lagtexten. Det förekommer dock att AD låter förarbetena styra ett avgörande trots att den lagtolkning som ligger till grund för avgörandet "inte har full täckning i lagtextens ordalag".[6] Detta kan vara fallet när förarbetena ger en klar bild av lagregelns syfte men lagregeln inte själv klart uttrycker detta syfte.

Som exempel kan två mycket uppmärksammade domar rörande 11 § MBL anföras, de s k chefstillsättningsmålen AD 1979:118 och 1980:72. Enligt 11 § MBL skall arbetsgivaren självmant kal-

la till förhandlingar bl a innan han "beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet". Är tillsättning av en högre chef ett beslut om en sådan viktig förändring? Tydligtvis är en chefstillsättning ett viktigare beslut. Men är det ett beslut som innebär en *förändring*? Knappast! I 1979:118 konstaterar AD att det är "för normalt språkbruk ganska främmande att det skulle innebära en förändring av verksamheten om en existerande chefsbefattning får en ny innehavare". Särskilt i AD 1980:72 konstaterar AD vidare att förarbetena till 11 § MBL inte direkt behandlar frågan om chefstillsättning. Detta är, säger AD, "onekligen iögonfallande".

Det kan tyckas att AD efter dessa klarläggande borde besvara frågan om förhandlingar enligt 11 § MBL nekande. Så skedde emellertid inte. AD tog nämligen fasta på "de allmänna förutsättningar som lagen och dess förarbeten ger" (1980:72). Enligt AD leder dessa fram till att en chefstillsättning är en fråga som faller under 11 § MBL

I bägge målen anförde tre av domstolens sju ledamöter avvikande uppfattning. Dessa ledamöter stödde sig bl a på en tolkning av 11 § MBL strikt efter ordalagen (bokstavstolkning).[7]

Lag kan tolkas utvidgande; ordalydelsen kan "tänjas ut". Man talar om utvidgande (*extensiv*) lagtolkning. De refererade målen om chefstillsättning är goda exempel på detta. Lagtext kan också tolkas inskränkande; ordalydelsen "naggas i kanten". Man brukar tala om inskränkande (*restriktiv*) lagtolkning.

I vissa fall kan en lagregel användas på ett föreliggande fall trots att detta inte omfattas av lagregeln men dock är jämförbart. Man talar om *analog* lagtolkning.[8] En annan lagtolkningsmetod är motsatstolkning; man talar om lagtolkning *e contrario*. Denna metod innebär att ett fall avgörs på ett sätt som är motsatt det sätt som anges i lagregeln för ett annat — men näraliggande — fall. Det låter komplicerat men är ofta ganska enkelt!

Ett exempel belyser motsatstolkningen.

I 41 § 1 st MBL sägs att stridsåtgärd är förbjuden i vissa fall. Ett fall (punkt 4) är att stridsåtgärd ej får vidtas för att stödja en stridsåtgärd som vidtas av någon annan när denne andre inte själv får vidta stridsåtgärd. Annorlunda uttryckt är det förbjudet att vidta stridsåtgärd (s k sympatiåtgärd) för att stödja en *olovlig* stridsåtgärd.

Vad skall gälla om rätt att vidta stridsåtgärd för att stödja den som vidtar en *lovlig* stridsåtgärd? Därom säger lagen inget! Meningen är emellertid att 41 § 1 st MBL skall läsas motsättningsvis. Detta innebär att det i lagregeln uttalade förbudet *inte* gäller. Alltså är en sådan sympatiåtgärd tillåten![9] (Se vidare härom 6.3.2, punkt 4).

I sista hand kan domstolen lösa en tolkningsfråga med stöd av överväganden om vad som är lämpligt och ändamålsenligt.

Som exempel kan hänvisas till AD 1979:137.

Enligt arbetstidslagen är den ordinarie arbetstiden per vecka normalt 40 timmar. Denna regel är emellertid avtalsbar. I ett kollektivavtal uppgick den ordinarie arbetstiden per vecka till 50 timmar.

Kollektivavtalet löpte ut och en avtalslös period inträdde. Frågan var om kollektivavtalets regel om 50 timmar skulle fortsätta att gälla någon tid eller om lagens regel om 40 timmar skulle börja tillämpas.

AD ansåg att det inte fanns något svar på frågan i själva lagtexten. Inte heller förarbetena till lagen gav besked. AD undersökte då andra lagar för att se om en analogi kunde göras. AD fann emellertid att det inte var möjligt att lösa frågan genom att jämföra med andra lagar.

Hur skulle AD i detta läge lösa frågan? AD fann att "lagtolkningsfrågan i målet måste lösas efter mera allmänna överväganden". Ett annat exempel där en sådan princip använts är AD 1985:29 (se om detta 7.4).

2. Den nya arbetsrätten. Ideologi och grunddrag

2.1 Bakgrunden till den nya arbetsrätten

Den grundläggande rättsliga regleringen på arbetsmarknaden var i Sverige i stort sett oförändrad från sekelskiftet intill 1970-talet. Väldiga sociala, politiska och ekonomiska förändringar inträffade under denna period. På arbetsmarknaden skedde även stora förändringar i den meningen att arbetstagarnas realinkomster och andra anställningsförmåner steg mycket kraftigt samtidigt som "socialsverige" kommit att bereda skydd "från vaggan till graven". Men de grundläggande "spelreglerna" i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare förblev desamma och den maktbalans — eller snarare brist på balans — som rådde vid seklets början kvarstod. Förhållandena på arbetsplatserna framstod som alltmer föråldrade. Medan livet utanför arbetsplatserna genomsyrades av demokrati, personligt ansvarstagande, insyn och fri debatt gällde helt andra regler på arbetsplatserna. Där rådde en "köparens" ensambestämmanderätt — en köparens "diktatur", om man så vill, eller på senare tid kanske snarare ett "upplyst envälde". Detta gällde den privata lika väl som den offentliga sektorn.

Grunden för maktstrukturen på arbetsplatserna brukar populärt betecknas som "§ 32-befogenheterna". § 32 (tidigare § 23) är en bestämmelse i stadgarna för Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF). Det hette där tidigare bl a att i kollektivavtal, som arbetsgivare eller arbetsgivarförbund ingår, skulle tillses att arbetsgivaren tillförsäkras två befogenheter, nämligen att

- Ag har rätt att fritt antaga och avskeda arbetstagare
- Ag har rätt att leda och fördela arbetet.

I början av 1930-talet fastslog AD att det var en allmän rättsgrundsats att arbetsgivare hade dessa "§ 32-befogenheter", alltså även om stöd saknas i kollektivavtal.[1] I själva verket hade LO tidigare tvingats acceptera arbetsgivarens befogenheter. Detta skedde genom den s k decemberkompromissen 1906 där arbetsgivarna som motprestation accepterade arbetarnas föreningsrätt. När arbetsgivare inom SAF utövat "§ 32-befogenheterna" har detta därför egentligen inte berott på § 32 i SAF:s stadgar utan på en överenskommelse med LO samt rättspraxis. Dessutom har de flesta kollektivavtal innehållit en "§ 32-bestämmelse". Att decemberkompromissen gav "§ 32-befogenheterna" ett avtalsmässigt stöd får dock inte skymma det faktum att LO såg sig nödsakad gå med på kompromissen för att få slut på respektive avvärja omfattande stridsåt-

gärder, som försatt LO i en försvagad position. Det förhållandet att AD fann befogenheterna utgöra allmänna rättsgrundsatser är ett uttryck för att arbetsgivarsidan under 1800-talet hade lyckats tillskansa sig dessa befogenheter, som med tiden — inte minst genom händelserna 1906 — blev uttryck för den faktiskt gällande ordningen. På den offentliga sektorn har arbetsgivarna, stat och kommun, haft samma befogenheter, ehuru av andra skäl.

Reformarbetet på arbetsmarknaden avser att avskaffa "§ 32". Lagstiftningsarbetet kan sägas ha genomförts i två etapper. Den första etappen, som genomfördes 1974, avsåg det första ledet i "§ 32", den fria antagnings- och uppsägningsrätten. Genom lagen om anställningsskydd (LAS) och främjandelagen avskaffades den fria uppsägningsrätten och gjordes betydande inskränkningar i den fria antagningsrätten (se vidare 12.1.2). Personalpolitiken förblev dock orörd såsom hörande till arbetslednings/företagsledningsområdet. Nästa etapp i arbetet genomfördes 1976 genom lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), som ideologiskt dödförklarar det andra ledet i "§ 32-befogenheterna", arbetsgivarens rätt att ensidigt utöva arbets- och företagsledning. Det slutliga genomförandet av den nya arbetsrätten skall ske successivt genom kollektivavtal om medbestämmande.

MBL har ett avsevärt vidare syfte och tillämpningsområde än LAS och främjandelagen. MBL avser den grundläggande balansen på arbetsplatserna. Lagen, som är starkt ideologiskt färgad, anger den nya arbetsrättens syften och synsätt. För en förståelse av arbetsrätten är det erforderligt att närmare analysera lagen. Detta sker i 2.2.

Även andra lagar ger uttryck för grundläggande, ofta nya, idéer om förhållandena på arbetsplatserna. Främst kan hänvisas till lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (se kapitel 7), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (se 10.9) samt arbetsmiljölagen (se kapitel 13).

2.2 Medbestämmandelagens ideologi och grunddrag[1]

2.2.1 *Om MBL i stort*

"§ 32 är död — leve 32 §"! Så kan man med en lätt omskrivning säga om medbestämmandelagen. Genom MBL skall den arbetsgivarmakt som symboliserats av § 32 i SAF:s stadgar ersättas med en beslutanderätt som utövas *samfällt* av arbetsgivare och de anställdas valda representanter. Denna samfällda beslutanderätt symboliseras av 32 § i lagen!

"§ 32-befogenheterna" innebär numera (se 2.1) att arbetsgivaren ensidigt utövar arbets- och företagsledning. Är dessa befogenheter ett uttryck för en maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare? Svaret är tydligtvis nekande. Är då "§ 32-befogenheterna" ett uttryck för allmänt vedertagna principer inom civilrätten? Annorlunda uttryckt är frågan om köpare enligt gängse principer har

rätt att bestämma hur säljare skall fullgöra sin prestation i ett avtal. Även på denna fråga blir svaret nekande.

Hur kan då "§ 32-befogenheterna" motiveras? Motiveringen kan sägas vara att de som bidrar med och satsar kapital — och därmed tar risker — måste få besluta i alla frågor som angår kapitalet. Vilka frågor angår kapitalet? Svaret har varit att alla frågor ytterst angår kapitalet. Därför måste ägarna i sista hand få fatta alla beslut. Det är alltså så att kapitalet setts som den enda grunden för beslutanderätt på arbetsplatserna. Denna idé passar ihop med den grundläggande principen i associationsrätten (se 2.3.4).

MBL innebär en viktig förändring. Lagen bygger på tanken att det inte bara är insats av pengar (kapital) som utgör grund för beslutanderätt utan att även insats av arbete gör det. Arbetstagarna gör en insats och de tar risker, nämligen sin fysiska och psykiska hälsa. Det är därför endast rätt och rättvist att arbetstagarna deltar i besluten. Grunden för de anställdas deltagande i besluten utgör därför inte heller en "nådegåva" från arbetsgivarens sida utan grunden är självständig och oberoende av arbetsgivaren. Principen är att arbetstagaren "skall tillerkännas medbestämmande och ansvar i kraft av sitt arbete".[2] Enligt synsättet i lagen är arbetsgivare och arbetstagare i lika mån berättigade att fatta beslut och ingen har egentligen företräde framför den andre.[3] "Det framstod", heter det i förarbetena till lagen rörande den utveckling som lett fram till MBL, "som alltmer uppenbart att arbetets ledning och fördelning inte enbart är en fråga för den part som hade svarat för kapitalinsatsen i ett företag utan att den i lika hög grad angår arbetstagarna och att de därför måste ha inflytande över dessa förhållanden".[4]

Utöver den grundläggande maktdelningstanken ger MBL uttryck för ett antal andra ideologiska principer. MBL:s ideologi kan sammanfattas i följande fem bärande idéer:

- demokratisering och decentralisering av beslutsfattandet på arbetsplatserna
- Samfällda beslut mellan kapital och arbete i en gemensam beslutsprocess där arbetet deltar genom en indirekt form av demokrati via fackliga föreningar (jfr reglerna om medbestämmandeförhandlingar nedan)
- ökad arbetstillfredsställelse för den enskilde arbetstagaren för att motverka det tilltagande främlingskapet inför det egna arbetet (jfr reglerna om information nedan)
- beslutanderätt över den egna avtalsprestationen för arbetstagarsidan (jfr reglerna om tolkningsföreträde nedan)
- offentlig förvaltningsfunktion för fackorganisationer som ett led i kampen mot oskick på arbetsmarknaden (jfr reglerna om fackligt veto nedan).

Ytterligare några grundläggande drag kan urskiljas:

- lagen är en typisk ramlag, som skall förverkligas genom avtal. Tanken är att MBL:s ideologi skall genomföras efter hand i den takt som arbetstagarsidan

önskar. Lagen bygger på en successivitetsprincip, en *evolutionens* princip (se vidare 2.2.2)

- effektiviteten skall inte nedsättas. I själva verket bygger lagen på tanken att effektiviteten skall kunna höjas genom att besluten på arbetsplatsen kan bli bättre. Detta skall åstadkommas genom att arbetstagarnas idag ofta outnyttjade kunskaper och erfarenheter tas tillvara (se vidare 8.3.1)
- medbestämmande och ansvar följs åt (se vidare 9.2)
- medbestämmandet är förbehållet medlemmarna i de organisationer, som har ingått kollektivavtal med arbetsgivaren (se vidare 2.6).

MBL är visserligen en ramlag, men den innehåller dock vissa regler i sak. I första hand gäller detta de regler från äldre arbetsmarknadslagar, som MBL ersätter (medlingslagen 1920, KAL 1928 och FFL 1936). Reglerna i de äldre lagarna har övertagits utan större ändringar. I andra hand innehåller lagen åtskilliga nyheter. I fyra regelkomplex ges regler om miniminivån för arbetstagarnas medbestämmande. De närmare reglerna om medbestämmande är reserverade för avtal med stöd av 32 § MBL. Arbetstagarsidan har getts ett vapen för att få till stånd medbestämmandeavtal, den *kvardröjande* stridsrätten (44 §).

Primära förhandlingar — eller medbestämmandeförhandlingar — utgör den viktigaste nyheten. Med primära förhandlingar förstås förhandlingar mellan arbetsgivaren och de berörda arbetstagarna genom deras fackliga organisationer *före* besluts fattande eller genomförande (se vidare 8.3). Syftet med förhandlingarna är främst att parterna skall nå gemensamma beslut. Reglerna är ett uttryck för att det inte längre är arbetsgivaren som ensidigt beslutar. I princip kan alla frågor bli föremål för förhandlingar, men mindre viktiga frågor tas upp endast om arbetstagarsidans organisation så begär. Parterna skall verka för att gemensamma beslut nås, men det finns ingen rättslig förpliktelse att nå enighet. — Vad händer om parterna trots allt inte kan nå enighet? Huvudregeln är enkel: arbetsgivaren beslutar! Juridiskt sett gäller "§ 32" därför fortfarande fast den ideologiskt är avlivad. MBL:s tanke är att lagens ideologi successivt skall förverkligas genom avtal. I dessa skall ideologi och juridik bringas till överensstämmelse i praktiken.

Det andra regelkomplexet i lagen är reglerna om information till arbetstagarsidan (se vidare 8.2). Reglerna har ett dubbelt syfte. De skall möjliggöra ett effektivt medbestämmande; arbetstagarsidan skall ha tillgång till samma information som arbetsgivaren. Vidare skall reglerna söka bryta främlingskapet. Den enskilde skall få förståelse för den egna insatsens roll och värde för helheten. "Livskvaliteten" skall höjas (se även 13.1).

Det tredje regelkomplexet är reglerna om tolkningsföreträde (se vidare 5.10 och 10.10). "§ 32-befogenheterna" har som huvudregel inneburit att arbetsgivaren tolkat avtal och gett order. Arbetstagaren har haft att lyda. Var han missnöjd fick han klaga i efterhand. Denna reglering, som är ett uttryck för kapita-

lets övertag över arbetet, avskaffas i MBL. I stället ges arbetstagarsidan företräde framför arbetsgivaren till sin tolkning av avtalet i de situationer som avser arbetstagarens insats och ställning, dvs arbetsskyldigheten, medbestämmandefrågor och disciplinär bestraffning.

Det fjärde medbestämmandeområdet är reglerna om fackligt veto (se vidare 9.4). I många lagar har den som anlitar anställd arbetskraft ålagts förpliktelser, som är strängare än om arbetskraften inte är anställd. Detta innebär en frestelse för (arbets)köpare att försöka få arbete utfört av icke-anställda. Det sätt på vilket bl a skattelagstiftningen är utformad gör det även i många fall lockande för (arbets)säljare att utföra arbete som icke-anställd; "svarta" pengar finns att tjäna. Samhället bekämpar dessa tendenser på olika sätt. Ett medel är det fackliga vetot. Detta syftar till att hindra den "egna" arbetsgivaren från att på ett rättsligt felaktigt sätt direkt eller indirekt medverka till att arbetstagarbegreppet kringgås.

2.2.2 *Om 32 § MBL*

MBL syftar till att "bana väg för en vidgad medbestämmanderätt för arbetstagarna" (Propositionen, s 195). Lagens tanke är att "det inte längre är arbetsgivaren som ensam fattar beslut, utan att beslutsbefogenheterna bör fördelas mellan arbetsgivare och arbetstagare genom förhandling och avtal" (Propositionen, s 196). De grundläggande spelreglerna skall ändras så att den tidigare övervikten för kapitalet framför arbetet ersätts av en balans.

Hur skall "§ 32" avskaffas? Det skall ske genom 32 § MBL! 32-regeln förblir hjärtpunkten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare men paragraftecknet byter plats som ett symboliskt uttryck för att regeln har fått ett nytt innehåll; det rör sig inte längre om § 32 utan om 32 §! Detta är ett vackert utslag såväl av humor från lagstiftarens sida som av sinne för folkpsykologi och kontinuitet i utvecklingen.

I 32 § MBL står att avtal om medbestämmande för arbetstagarna *bör* träffas. I uttrycket att det *bör* träffas avtal ligger åtskilligt. Det första är följande. Som framgått i 2.2.1 innebär MBL i huvudsak inte att den slutliga beslutanderätten i frågor rörande ledningen och fördelningen av arbetet omregleras. Rätten för arbetsgivaren att leda och fördela arbetet står kvar men i en alldeles förändrad omvärld. Ideologiskt är den dödförklarad men den gäller intill dess medbestämmandeavtal har träffats som preciserar och begränsar den.

Varför har lagstiftaren valt metoden att låta medbestämmandet uppnås genom avtal? Det kan framstå som egendomligt att avskaffandet av "§ 32" vid närmare betraktande i själva verket visar sig vara *inte* ett avskaffande av "§ 32" utan *ett medel* att avskaffa "§ 32". Varför innehåller lagen inte noggranna och detaljerade regler om medbestämmande? Förklaringen är bl a att lagstiftaren menar att förhållandena är så skiftande på arbetsmarknaden, att lösningar más-

te hittas som passar varje sektor. Lagstiftning är inte ett lämpligt instrument för detta. I stället är avtalet, som kan avpassas för respektive sektor, det bästa instrumentet. En aspekt på uttrycket *bör* i 32 § är sålunda att MBL är en ramlag. En andra aspekt på uttrycket *bör* är tanken i lagstiftningen att medbestämmandet skall växa fram organiskt i den takt arbetstagarsidan önskar. Denna evolutionens princip (jfr 2.2.1) innebär också att det inte var lämpligt att ge regler i sak om medbestämmande i lagen.

2.2.3 *Några avslutande synpunkter*

MBL utgör "ett lagkomplex som för evigt gör rent hus med allt vad § 32-anda heter", uttalade folkpartiets dåvarande talesman i arbetsmarknadsfrågor när riksdagsdebatten om lagen inleddes![5] Olof Palme menade under debatten att genom MBL försvinner "den gamla § 32 ... till historien".[6]

Har "§ 32" verkligen "gått till historien"? Som framgått tidigare är svaret nekande. Det är sant att § 32-befogenheterna avskaffats på det *ideologiska* planet. Men i verkligheten — *juridiskt* och *praktiskt* — lever de kvar, till och med i högsta välmåga.

Det finns alltså ett betydande avstånd mellan lagstiftningens önskemål och verkligheten! Bristen på balans i lagen och motsättningen mellan "lära och leverne" har skapat stor förvåning och mycken bitterhet under de år MBL varit i kraft. Hur ser lagens arkitekter på detta? I ett uppriktigt anförande i riksdagen 1983 konstaterade dåvarande arbetsmarknadsministern Anna-Greta Leijon följande: "Jag tror att det var så, att när medbestämmandelagen diskuterades medverkade vi på ömse håll till att driva upp förväntningarna kring vad som skulle bli resultatet. — — — MBL kan inte ensamt ge den förbättring i fråga om de fackliga organisationernas och arbetstagarnas inflytande på arbetsplatsen som vi trodde och hoppades på och ibland gav sken av i debatten i början av 1970-talet. Det fanns alltså en viss risk för besvikelse över vilka rättigheter de här lagarna gav åt den enskilde. — — — Jag tror att man kan döma MBL rättvist först om kanske tio år, när vi fått det att fungera med avtalen. Men jag håller alltså med om att MBL kanske inte gav den förbättring på arbetsplatsen som de enskilda arbetstagarna hade hoppats på."[7]

Detta uttalande torde, trots sin uppriktighet, uttrycka en påtaglig underskattning av vad många känt. De storslagna visionerna från 1970-talet framstår idag som ganska innehållslösa. 1970-talet med dess livliga lagstiftningsverksamhet på arbetsrättens område och den stämning av motsättning mellan arbetsmarknadens parter som denna medförde framstår närmast som en parentes i ett längre perspektiv. Den traditionella svenska samarbetsmodellen vann åter övertaget när 1980-talet började. Detta kom till uttryck i medbestämmandeavtalet 1982 på den privata sektorn mellan SAF, LO och PTK. Avtalet har namnet *Utvecklingsavtalet* och andas samförstånd och ömsesidig respekt. Det ligger en värld

mellan vad LO och PTK begärde 1977 när förhandlingar om ett medbestämmandeavtal började och det som parterna sist och slutligen enades om i Utvecklingsavtalet!

2.3 Medbestämmandets gränser och former

2.3.1 *Inledning*

Den nya arbetsrätten syftar till att ge arbetstagarna medbestämmande. Åtskilliga begränsningar har dock ansetts erforderliga. Dessa framgår direkt eller indirekt av MBL och LOA. I punktform är de sex.

1. Medbestämmandet gäller inte i förhållande till ägarna av aktiebolag, medlemmar i föreningar respektive huvudmännen i andra privata sammanslutningar; 1 § MBL (indirekt; se 2.3.2).
2. Medbestämmandet gäller inte verksamheters mål och inriktning; 2 § MBL och den s k associationsrättsliga lagstiftningen (se 2.3.3).
3. Medbestämmandet gäller inte gentemot tvingande regler i annan lag (eller författning); 3 § MBL (se 2.3.4).
4. Medbestämmandet ger som huvudregel inte arbetstagarsidan rätt att verkställa beslut ("endast" att fatta beslut); 32 § 2 st MBL (se 2.3.5).
5. Vissa ämnen faller utanför medbestämmandet (se ovan punkt 2 och vidare 2.4).
6. På den offentliga sektorn medför hänsyn till den politiska demokratin begränsningar (se 2.3.6).

2.3.2 *Ägarna*

Medbestämmandet är utformat så att arbetstagarna inte deltar i beslut, som fattas av ägarna (respektive andra högsta beslutsfattare; se 2.3.1, punkt 1).[1]

Medbestämmandet avser de beslut som fattas av de av ägarna utsedda förvaltningsorganen, i aktiebolag styrelsen och verkställande direktören (VD). Styrelsen och VD — samt underställd personal — handhar den löpande förvaltningen medan ägarna förbehålls vissa beslut. Viktiga beslut, som tillkommer ägarna, är t ex att tillsätta styrelse, besluta om verksamhetens mål och inriktning och om avveckling av verksamheten (genom likvidation). Ägarna har vidare frihet i förhållande till förvaltningsorgan att överlåta sin andel till ny ägare.[2] Alla dessa beslut ligger ovanför förvaltningsorganens behörighet och arbetstagarsidan kan inte genom MBL få delaktighet i beslutsfattandet.

Emellertid är det vanligt att beslut som fattas av ägarna har tillkommit på förslag av förvaltningsorgan. Det kan t ex vara så att styrelsen och VD i ett bolag rekommenderar aktieägarna att överlåta sina aktier på närmare angivna villkor. I sådana fall är MBL tillämplig på förvaltningsorganets handläggning.

Medbestämmandefrågorna i förhållande till ägare löses inte heller av lagstiftningen om styrelserepresentation för de anställda (se härom 9.3). En väg att ge arbetstagarsidan inflytande på ägarnivå är att göra arbetstagarna till ägare, t ex genom individuellt eller kollektivt ägda aktier eller andelar. En viss utveckling i den riktningen pågår (se härom 9.3).

2.3.3 *Mål och inriktning*

Enligt 2 § MBL undantas frågor om "verksamhetens mål och inriktning" från medbestämmande i vissa uppräknade verksamheter.[3] Samma begränsning föreligger på hela den privata sektorn till följd av regler i den associationsrättsliga lagstiftningen (se 2.3.2). Det föreligger dock en skillnad mellan de verksamheter, som anges i 2 § MBL, och andra privata verksamheter. Den är att frågor om "verksamhetens mål och inriktning" på ett mera påtagligt sätt aktualiseras fortlöpande i det dagliga arbetet, t ex innehållet i dagliga tidningar. Begränsningen får därför avsevärt större betydelse i de verksamheter som anges i 2 §. Undantaget i 2 § har dock en ganska begränsad räckvidd. Det gäller nämligen endast beslut om "mål för och inriktningen av verksamheten, vilka omedelbart hänger samman med ... verksamhetens särart". Det är alltså inte fråga om "någon allmän begränsning av arbetstagarinflytandet över ledningen av verksamheten".[4]

Förhållandet mellan 2 § MBL och tryckfriheten har tilldragit sig stor uppmärksamhet, särskilt förhållandena vid tidningarna. Problemet är främst om tryckfriheten skall taga över arbetstagarinflytandet enligt MBL. Tryckfriheten är en grundlagsfäst rättighet av utomordentlig betydelse i det demokratiska samhället. Det har gjorts gällande att arbetstagarnas intresse av inflytande på den egna arbetsplatsen måste vika för detta överordnade intresse. I rättspraxis har frågan behandlats endast en gång, AD 1981:22. Tvisten där gällde om ett beslut att ändra en tidnings förstasida från att vara en ren annonssida till att innehålla redaktionell text och bilder omfattades av undantagsregeln i 2 § MBL. AD fann att beslutet främst var motiverat av ekonomiska skäl. Beslutet var sålunda inte "omedelbart beroende av den fastställda målsättningen" för tidningen.[5] Det omfattades därför inte av 2 § MBL.

En statlig utredning framlade 1984 ett betänkande om "Tryckfrihet och medbestämmande". Utredningens förslag till en omformulering av 2 § MBL var försiktigt formulerat och ledde inte till någon lagstiftning.[6] Kollektivavtalen på tidningsområdet innehåller nu regler som skall förhindra konflikter mellan tryckfriheten och arbetstagarnas intresse av medbestämmande.

2.3.4 *Tvingande regler i annan lag*

Arbetsgivarens verksamhet regleras av en mängd författningar av de mest skiftande slag. Det kan gälla regler om t ex bokföring, marknadsföring, den yttre och inre miljön, skattefrågor och ansvar för skador. Åtskilliga av dessa regler

av tvingande. Enligt 3 § MBL sätts lagen ur spel av avvikande regler i annan lag eller författning. MBL är en allmän lag, som viker för speciallag. Detta är tämligen självklart, men innefattar begränsningar i medbestämmandet och möjligheterna att träffa medbestämmandeavtal.

Det finns lagar som anger hur olika privata verksamhetsformer — t ex aktiebolag, ekonomiska föreningar och handelsbolag — skall skötas, hur beslut skall fattas och vem som fattar besluten. Ett gemensamt drag i denna s k associationsrättsliga lagstiftning är att rätten att fatta beslut är förbehållen ägarna. Endast insatsen av kapital legitimerar för beslutanderätt, inte insats av arbete (jfr 2.2.1). Reglerna i den associationsrättsliga lagstiftningen är i princip tvingande. En fråga som livligt diskuterats är därför om MBL *helt* sätts ur spel av den associationsrättsliga lagstiftningen, särskilt den lag som gäller aktiebolag, aktiebolagslagen (1975; ABL). Svaret är att lagarna skall tillämpas sida vid sida utan att någondera lagen sätter den andra ur spel. ABL:s tvingande regler gäller dock framför MBL. Detta innebär bl a att aktieägarnas beslutande- och förvaltningsrätt enligt ABL inte inskränks av MBL och inte heller kan sättas ur spel genom medbestämmandeavtal. Många viktiga frågor faller därmed utanför medbestämmandet (jfr 2.3.2).

Den löpande förvaltningen ankommer däremot på styrelsen och VD. I dessa frågor gäller därför i allmänhet MBL:s regler om medbestämmande utan begränsningar. Styrelse och VD är normalt skyldiga att följa alla regler i MBL, som riktar sig till "arbetsgivaren", t ex att förhandla före beslut (11 § MBL). Det spelar alltså ingen roll att MBL uttryckligen förbehåller styrelsen och VD att fatta det slutliga beslutet.[7] Sådan beslutsrätt tillkommer enligt MBL under alla förhållanden arbetsgivaren (se 2.2.1 och 8.3.6).

> Ett exempel belyser det sagda. Av 8:3 följer att det är styrelsen som utser VD. Innebär denna regel att MBL sätts ur spel så att frågor om utseende av ny VD helt faller utanför lagen? I det uppmärksammade avgörandet om tillsättning av VD vid Halmstads järnverk (1980:72) gjorde arbetsgivarsidan gällande att så är fallet. AD underkände denna ståndpunkt. Domstolen fann i stället att regeln i ABL endast syftar till att ange vilket bolagsorgan som är behörigt. ABL "hindrar inte att beslutet föregås av förhandling med utomstående." ABL sätter m a o inte MBL ur kraft.[8]

En annan sak är att ägarna kan ingripa och ge föreskrifter, som styrelsen och VD normalt är skyldiga att följa. Ägarna får dock inte ingripa på sådant sätt att styrelsen och VD förlorar sin ställning som ansvarig förvaltare av bolagets löpande angelägenheter.[9] Av denna anledning är rättsligt bindande medbestämmande möjligt. Djupgående och omfattande medbestämmandeavtal kan träffas. — Vad som nu sagts om förhållandet mellan aktiebolagsrätten och MBL gäller på motsvarande sätt även förhållandet mellan MBL och den associationsrättsliga lagstiftningen i övrigt.

2.3.5 *Medbestämmande innebär inte rätt att verkställa beslut*

Ytterligare ett skäl till att konflikten mellan MBL och associationsrättslig lagstiftning är möjlig att lösa ligger i att medbestämmandet *som huvudregel* (jfr 9.2) är begränsat i den meningen att det inte ger arbetstagarsidan rätt att *verkställa* beslut på bolagets (föreningens etc) vägnar. I 32 § MBL framgår detta av att lagtexten "endast" talar om *beslutanderätt* för arbetstagarsidan. Motsvarande är fallet i 33 § 1 st MBL. Arbetstagarsidan kan genom avtal få rätt att själv fatta beslut, men verkställigheten ankommer på bolagets (föreningens etc) juridiskt ansvariga förvaltningsorgan. Detta kan förefalla att vara en allvarlig begränsning i medbestämmandet eftersom verkställigheten kan fördröjas eller rentav vägras. Sådana farhågor är dock överdrivna. Verkställighet får fördröjas eller vägras endast i rena undantagssituationer. Ett förvaltningsorgan som vägrar att verkställa ett beslut handlar vidare under skadeståndsansvar (se vidare 9.2).

2.3.6 *Den offentliga sektorn*

Medbestämmande på den offentliga sektorn innefattar särskilda problem. Mot arbetstagarsidans intresse av inflytande och delaktighet står alla medborgares intressen. Det är en av det demokratiska styrelseskickets grundpelare att medborgarna i val skall kunna "med sin röst påverka beslut om den offentliga verksamheten" (Olof Palme i Prop 1975/76:105, s 9, med förslagen till LOA och MBL). Genom sina valda representanter utövar folket mellan valen indirekt all offentlig makt i Sverige. De offentliganställda kan inte få större inflytande på centrala frågor om hur den statliga och kommunala verksamheten skall bedrivas än andra medborgare. Det är nödvändigt att undanta frågor som angår den politiska demokratin och de offentliga organens myndighetsutövning.

Tvingande lagregler som begränsar medbestämmandet på den offentliga sektorn finns främst i regeringsformen, kommunallagen och LOA. Regeringsformen och kommunallagen tar inte särskilt sikte på de offentliganställdas medbestämmande.[10] Det gör däremot LOA. Regleringen i LOA är emellertid säregen. Det finns nämligen i LOA inte en enda regel som uttryckligen begränsar arbetstagarsidans rätt till medbestämmande i frågor som avser den politiska demokratin och myndighetsutövning. Begränsningarna finns i stället i form av uttalanden i förarbetena till bl a LOA.[11] Uttalandena bygger på regeringsformen och kommunallagen. Av uttalandena framgår att begränsningar får uppställas i två hänseenden:

- frågor som berör den politiska demokratin
- frågor som avser myndighetsutövning.

Under den politiska demokratins område faller fyra typer av ämnen avseende den offentliga verksamheten, nämligen beslut om denna verksamhets:

1. mål
2. inriktning
3. omfattning
4. kvalitet.[12]

Förarbetena anger relativt utförligt vilka typer av beslut som faller under de olika punkterna.[13] Inte desto mindre har gränsdragningen mellan den politiska demokratins område och arbetsrätten vållat påtagliga besvär och irritation. Ett stort antal tvister har förts till AD. Dessa har i de flesta fall rört sig om ifall den offentlige arbetsgivaren varit skyldig att gå in i medbestämmandeförhandlingar med arbetstagarsidan enligt 11 § MBL. Denna fråga får en alldeles särskild tyngd när det rör sig om beslut som fattas av de högsta organen i samhället, på den statliga sidan riksdagen och regeringen samt på den kommunala sektorn kommunfullmäktige/landsting och kommunstyrelser/förvaltningsutskott. Rent politiska frågor utan anknytning till arbetsgivar—arbetstagar-relationen faller utanför MBL. Många frågor är av den arten. Emellertid är det så att många beslut av offentliga arbetsgivare har sidor som angår både den politiska demokratin och de anställdas arbetsförhållanden. Exempel på detta är bemanningsplaner, arbetstider, öppethållandetider, arbetsrutiner och arbetsmiljö. Vad gäller?

Utgångspunkten har AD funnit vara "att det har varit lagstiftarens mening att arbetstagarorganisationerna skall ha samma förhandlingsrätt som gäller inom andra sektorer av arbetsmarknaden".[14] Man kan visserligen diskutera om detta är en ändamålsenlig ordning, har AD flera gånger uttalat, men det är en annan sak.

I AD 1980:150 gällde tvisten om regeringen var skyldig att förhandla om ett utkast till en proposition till riksdagen om läroplan för grundskolan m m. Regeringen menade att avsnitten om högstadiets timplan (antalet timmar i ämnet hemkunskap) och om betygsättningen (graderade betyg eller inte) föll utanför förhållandet mellan staten som arbetsgivare och de statsanställda som arbetstagare. AD slog fast att beslut på den offentliga sektorn kan falla utanför förhållandet arbetsgivare—arbetstagare (och tillhöra det politiska området) även om beslutet kan få återverkningar på de statsanställdas arbets- och anställningsförhållanden. I sådana fall saknas förhandlingsrätt. Avgörande för om ett beslut är förhandlingsbart eller inte är

- vilka motiv som ligger bakom beslutet och om dessa objektivt sett direkt avser de statsanställda
- vem som är beslutets adressat, dvs vilken kategori av människor som beslutet direkt tar sikte på. AD fann att bägge frågorna i målet föll utanför förhandlingsområdet. Samtidigt anförde AD att förhandlingsrätt kan föreligga när beslut i frågorna skall genomföras.

1986:14 avsåg den *kommunala sektorn*. Frågan gällde om skolstyrelsen var skyldig att förhandla om ett remissvar rörande hur skolledningen skulle vara organiserad. Detta svar rörde delvis frågor om statsbidrag och utbildningspolitik, men också direkt anställnings- och arbetsförhållanden för arbetstagare med skolledande arbete. Med hänvisning till detta ansåg AD att skol-

styrelsen var förhandlingsskyldig. Innehållet i remissvaret i detta hänseende var alltså en fråga som omfattas av arbetsrätten. Samtidigt markerade domstolen att det var tveksamt om principerna i 1980:150 direkt kunde tillämpas eftersom dessa "åtminstone i första hand tar sikte på regeringsbeslut om propositioner till riksdagen".[15] Denna tveksamhet uttalar AD ånyo i 1988:23. Målet rörde ändringar i nämndorganisationen på hälso- och sjukvårdsområdet i ett landsting. AD bedömde först situationen med ledning av principerna i fallet 1980:150. AD fann att beslutet angick förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därefter går AD emellertid ett steg längre. AD menar att man bör jämföra med om förhandlingsskyldighet åvilar en privat arbetsgivare i en motsvarande situation. Offentliganställda bör som en utgångspunkt i allt väsentligt ha samma förhandlingsrätt som privatanställda. (Se även AD 1988:47.)

AD hänvisade i 1988:23 till en grupp mål som alla gällt kommunal budget respektive flerårsplanering, t ex i form av rullande budget.[16] I dessa mål har AD konsekvent fastslagit att förhandlingsskyldighet förelegat. I samtliga mål har AD konstaterat att budgeten/flerårsplaneringen visserligen haft en politisk sida men att den samtidigt arbetats fram inom den kommunala förvaltningen och att den angår arbetsgivar—arbetstagarrelationen.

Sammanfattningsvis gäller alltså att förhandlingsskyldighet gäller i de allra flesta fall då en fråga över huvud angår "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare" (1 § MBL). Eftersom arbetsgivar—arbetstagarrelationen är mycket vidsträckt enligt MBL (se vidare 2.4) betyder detta att förhandlingsskyldigheten är synnerligen vidsträckt även på den offentliga sektorn.

På det statliga området gäller sedan 1987 en ordning som avviker från MBL och de principer som utvecklades av AD i 1980:150 i fråga om regeringsärenden. Enligt "avtal om medbestämmande vid beredning av regeringsärenden" har nämligen MBL:s regler om förhandlingar och information ersatts med ett förenklat samverkansförfarande.[17] Principerna i AD 1980:150 behåller emellertid sin giltighet rent principiellt.

En helt annan sak är *hur* förhandlingar skall genomföras på den offentliga sektorn när beslut i sista hand fattas av de högsta offentliga organen, regeringen, riksdagen, kommunfullmäktige eller kommunstyrelse. I lagförarbetena uttalas att det inte kan komma ifråga att förhandlingar skall kunna föras direkt med dessa organ. Istället får dessa organ "med tillämpning av sedvanliga regler om delegation besluta om vem eller vilka som skall företräda den offentlige arbetsgivaren".[18] I praktiken innebär detta att förhandlingar förs "på den nivå, där underlaget för de politiska organens beslut slutligt arbetas fram".[19] Inom kommunerna innebär detta att förhandlingar kan föras inte bara på nämndnivå utan även på styrelsenivå. Styrelsen kan därvid låta sig företrädas av politiker eller av tjänstemän.[20]

Vad innebär skyldigheten att förhandla för den offentlige arbetsgivaren? Det är viktigt att ha detta klart för sig när man diskuterar den i och för sig mycket

omfattande förhandlingsskyldigheten på den offentliga sektorn även om sådant som angår den politiska demokratin. Som närmare skall diskuteras längre fram (se avsnitt 4.2 och 8.3.5) innebär skyldigheten att förhandla inte mycket. Kort uttryckt gäller att arbetsgivaren skall diskutera frågan genom att ange sin egen ståndpunkt och skälen för den samt lyssna när motparten anger sin ståndpunkt och skälen för den. Arbetsgivaren är inte skyldig att kompromissa med arbetstagarsidan eller att gå den till mötes på annat sätt. Än mindre behöver arbetsgivaren gå med på ett avtal. Om parterna inte kan enas om en lösning bestämmer arbetsgivaren. Detta gäller både den private och den offentlige arbetsgivaren. På den offentliga sektorn gäller ytterligare att de politiskt valda företrädarna för medborgarna har frihet att fatta de beslut, som de finner bäst utan att vara bundna av de fackliga organisationerna eller av förhandlingsresultat som nåtts på lägre nivå. Den beslutande församlingen kan alltså "köra över" förhandlingarna (utan att nya förhandlingar nödvändigtvis behöver föras).[21]

> Den omfattande förhandlingsskyldigheten på den offentliga sektorn innebär sålunda *inte nödvändigtvis* att arbetstagarsidan påverkar besluten över huvud taget. "Vi förhandlar om allt och säger nej till allt", var den sammanfattning som en arbetsgivarföreträdare en gång gav på förhandlingsverksamheten.[22]

Även myndighetsutövning undantas i stort sett från medbestämmandet. Med myndighetsutövning förstås "utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinpåföljd, avskedande eller annat jämförbart förhållande".[23] Som typfall på myndighetsutövning kan anges rättskipning, beskattningsmakt samt polis- och åklagarmakt.

I huvudsak angår myndighetsutövning inte förhållandet mellan den offentliga arbetsgivaren och dennes arbetstagare och faller därmed utanför MBL (se 2.4). Ibland kan emellertid beslut som innebär myndighetsutövning beröra de anställda just i deras egenskap av arbetstagare. Exempel på detta är beslut om disciplinpåföljd eller avskedande.[24] I dylika fall är MBL tillämplig. Samma är fallet när den offentliga verksamheten avser *annat än* myndighetsutövning. Stora delar av den offentliga verksamheten avser visserligen myndighetsutövning men långtifrån allt. Det allmännas egendomsförvaltning, affärsverksamhet och upphandling är t ex inte myndighetsutövning.[25] Svåra bedömningsfrågor kan uppkomma.

Vidare kan det vara så att vissa frågor i en och samma beslutsprocess är myndighetsutövning men inte andra.

> Som exempel kan hänvisas till AD 1980:91. Målet gällde primär förhandlingsskyldighet för en kommun i samband med exploatering och bebyggelseplanering av ett markområde. Beslut om antagande av stadsplan är t ex myndighetsutövning. Beslut om att lägga ut anläggningsarbete på entreprenad är däremot inte myndighetsutövning. AD fann att "när det gäller själva verkställigheten av planen kommer man så att säga över på det privaträttsliga området och därmed även in under reglerna om primärförhandling".

Trots de begränsningar som sålunda finns kan även på den offentliga sektorn djupgående och omfattande medbestämmandeavtal träffas. Medbestämmandeavtalen på den offentliga sektorn är i själva verket också omfattande (se vidare 9.2.3). Det kan däremot knappast sägas att de är djupgående om man därmed menar att arbetstagarsidan fått en stark ställning att genomdriva sin vilja. Gång på gång ger avtalen för övrigt uttryck för att den politiska demokratin inte får kränkas.[26]

2.4 Medbestämmandelagens ämnesområde

1 § MBL anger att lagen äger tillämpning på "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare". Med detta uttryck anges lagens ämnesområde. Samma ämnesområde går igen i olika regler i lagen, främst

- området för allmän förhandlingsrätt
- området för medbestämmandeförhandlingar
- området för informationsskyldighet
- området för vad kollektivavtal kan slutas om
- området för vad medbestämmandeavtal kan slutas om.

Att ämnesområdet är detsamma i de uppräknade reglerna i lagen innebär bl a att alla frågor som är förhandlingsbara också är avtalsbara.

Vilka frågor faller då under uttrycket "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare"?[1] I 32 § MBL förklaras delvis detta vaga uttryck. Det framgår där att uttrycket omfattar frågor som avser

1. lön
2. allmänna anställningsvillkor i övrigt (t ex arbetstid, semester och tjänstledighet)
3. "§ 32-området", dvs
   - ingående och upphörande av anställningsavtal
   - ledningen och fördelningen av arbetet
   - verksamhetens bedrivande i övrigt.

Ämnesområdet är synnerligen vidsträckt. Det omfattar praktiskt taget alla frågor som över huvud kan tänkas på arbetsplatserna. Detta ligger i linje med lagens allmänna demokratiseringssyfte. Ett annat skäl är tanken att även arbetstagarna är beroende av hur verksamheten bedrivs.

Några typer av frågor faller utanför området "arbetsgivare—arbetstagare" eller har särskilt undantagits från lagens tillämpningsområde:

- Frågor rörande målsättningen för arbetsgivarens verksamhet (se 2.3.3).
- Frågor som i övrigt är förbehållna ägarna (föreningsmedlemmarna eller andra huvudmän; se 2.3.2).
- Frågor som faller inom den politiska demokratins område (se 2.3.6).

- Frågor som avser arbetsgivarens personliga förhållanden. Detta undantag är av betydelse när "arbetsgivaren" är en enskild individ (inte ett bolag eller annan juridisk person). Undantaget avser arbetsgivarens hushåll och hans privata ekonomi. Undantaget avser däremot *inte* ägarens förhållande till den verksamhet som han driver. Här gäller därför lagen. Exempel där lagen gäller är storleken av ägarens penninguttag ur rörelsen (men inte hur dessa medel används).[2]
- Frågor rörande "förhållanden hos motpart, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt"; 5 § MBL.[3]
- Frågor rörande "beslut som fattas av arbetsgivaren inom ramen för handläggningen av en uppkommen rättstvist".[4]

2.5 Stora och små företag (arbetsplatser). Ägarstruktur

Lagstiftning på arbetsrättens område gör nästan aldrig skillnad på stora och små företag. Lagstiftaren är visserligen medveten om att betydande olikheter råder mellan företag av varierande storlek. Lagarna är i allmänhet skrivna med de stora företagen för ögonen. Man torde kunna säga att lagstiftarens "modellarbetsgivare" är ett verkstadsföretag med cirka 1 000 anställda. Men lagstiftaren tar bestämt avstånd från att begränsa medbestämmandet på de mindre arbetsplatserna. Motiveringen är att de mindre arbetsplatserna inte skall erbjuda sina anställda sämre villkor än andra arbetsplatser.[1]

I den praktiska tillämpningen av olika lagregler kan arbetsplatsens storlek vara av betydelse. Någon gång anges detta i lagen (se t ex 6 § 2 st JämL och 6 § 2 st FML). Vidare kan i medbestämmandeavtal tas in regler som är särskilt anpassade för mindre arbetsplatser. Detta har skett i t ex Utvecklingsavtalet SAF—LO—PTK. Där framhålls särskilt att formerna för samverkan och medbestämmande skall anpassas till de lokala förhållandena på arbetsplatserna.

> Krav på att speciella regler skall införas för småföretagen är mycket vanliga i riksdagsmotioner. Dessa avvisas regelmässigt med hänvisning till bl a att det är möjligt att i avtal taga hänsyn till småföretagens särskilda situation.[2]

Medbestämmandereglerna gäller på arbetsplatserna oberoende av *vem* som är ägare. Några exempel kan anföras. Arbetsgivaren kan vara ett aktiebolag med tusentals ägare eller ett familjeföretag med en eller en handfull ägare. Arbetsgivaren kan vara staten, en kommun eller en församling. Arbetsgivaren kan vara en ideell organisation med rikspridning eller med starkt lokal begränsning. Arbetsgivaren kan vara en fackförening eller ett fackföreningsstyrt företag (aktiebolag eller ekonomisk förening).

Ägar*strukturen* påverkar som huvudregel inte medbestämmandet. Att vissa frågor faller utanför medbestämmandet har behandlats i 2.4. Dessa frågor har dock inget med ägar*strukturen* att göra. De särskilda problem som kan upp-

komma i familjeföretag eller på andra arbetsplatser med starkt personliga inslag av medlemmar eller andra får lösas genom avtal.

2.6 Stora och små arbetstagarorganisationer. Oorganiserade arbetstagare

Medbestämmandet är i den nya arbetsrätten i stort sett förbehållet de arbetstagarorganisationer, som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Utanför medbestämmandet hamnar *dels* arbetstagarorganisationer som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren *dels* oorganiserade arbetstagare. Detta kan synas vara en egendomlig ordning med hänsyn till att den nya arbetsrätten syftar till demokratisering av arbetslivet och decentralisering av besluten (jfr 2.2). Olika skäl ligger bakom den valda lösningen.

De oorganiserade ställs utanför därför att medbestämmandet av *praktiska skäl* måste utövas indirekt via organisationer. Det vore helt enkelt inte praktiskt genomförbart att låta de anställda direkt delta i beslut m m, annat än på mycket små arbetsplatser. Arbetslivets demokrati är liksom det politiska livets indirekt. En arbetstagare, som väljer att inte vara medlem i en arbetstagarorganisation, får därför finna sig i att hans möjligheter att påverka sin arbetssituation minskar. Samma är förhållandet med den medborgare, som avstår från att rösta i de politiska valen, eller som inte är med i något politiskt parti.

Arbetstagarorganisationer, som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren, ställs i stort sett också utanför medbestämmandet. Så är fallet främst i MBL men även i t ex förtroendemannalagen (FML), lagstiftningen om styrelserepresentation, arbetsmiljölagen, studieledighetslagen och många regler i LAS. Vanligen rör det sig om små organisationer, ofta minoritetsorganisationer, men det behöver inte vara så. Även en majoritetsorganisation kan sakna kollektivavtal därför att arbetsgivaren vägrat ingå avtal (se 3.2 mot slutet).

Den arbetsrättsliga lagstiftningen gör ingen skillnad på små eller stora organisationer. De grundläggande reglerna är lika för alla organisationer (se 3.3). I praktiken har små organisationer, som står utanför någon av de tre huvudorganisationerna (jfr 3.2), svårigheter. Detta gäller särskilt om de organiserar arbetstagare i konkurrens med en organisation som ingår i någon av huvudorganisationerna.

Skiljelinjen inom medbestämmanderätten går alltså inte mellan stora och små organisationer utan mellan avtalsslutande och icke-avtalsslutande. Flera skäl har anförts.[1] Några tar sikte på att praktiska olägenheter och risk för nedsättning av effektiviteten lätt uppstår om många arbetstagarorganisationer ges medbestämmanderätt. En lämplig gräns har då ansetts vara att utestänga icke-avtalsslutande organisationer. I samma riktning pekar att det i praktiken är så att de organisationer, som har kollektivavtal, i de allra flesta fall också är de mest representativa företrädarna för arbetstagarna.

En följd av sammankopplingen av medbestämmande och kollektivavtal är att kollektivavtalet får en extra funktion, som ligger vid sidan av dess huvudfunktion att bestämma löner och andra anställningsvillkor.[2] Kollektivavtalet blir ett slags "äktenskapskontrakt", som innebär att "det i regel förtroendefulla förhållande som redan inletts mellan sådana parter", dvs arbetsgivaren och hans kollektivavtalsbundne motpart (Propositionen, s 219) utesluter "fria förbindelser" från arbetsgivarens sida.[3]

2.7 Den enskilde och kollektivet

Ett utmärkande drag i den moderna arbetsrätten är dess kollektiviserande tendens. Området för individuella avtal blir mindre. Detta har dock inte så stor betydelse i praktiken eftersom den tidigare avtalsfriheten i allmänhet inneburit att arbetsgivaren beslutat ensidigt (jfr 1.4.2, II). När arbetstagarsidan nu ges medbestämmanderätt är det arbetstagarkollektivet som får beslutanderätten. Kollektivet på arbetstagarsidan är bärare av de enskilda arbetstagarnas intressen. Den enskilde kan oftast inte förverkliga sina önskemål om kollektivet vill annorlunda. Med "kollektivet" förstås de berörda avtalsslutande fackliga organisationerna.

I 1.2.1, punkt 2, har konstaterats att den arbetsrättsliga lagstiftningen ofta har karaktär av ramlag, som behöver kompletteras genom avtal. Denna komplettering sker med några få undantag genom kollektivavtal. I 1.3 har konstaterats att många arbetsrättsliga lagar är dispositiva, helt eller delvis. Avtal som avviker från eller preciserar lag skall i allmänhet vara kollektivavtal. Medbestämmandet enligt MBL sker via de avtalsslutande fackliga organisationerna (jfr 2.6). Den fackliga organisationen har ett stort svängrum för egna, fria bedömningar.

Tydligast kommer kollektivets företräde till uttryck i medbestämmandelagen. De avtal och överenskommelser som en avtalsslutande organisation ingår med arbetsgivaren blir normalt bindande för alla berörda arbetstagare (jfr 8.3.3). Detta gäller även om organisationen försätter en enskild arbetstagare i en sämre situation än vad han/hon annars skulle ha kommit i. Arbetstagarorganisationen utövar tolkningsföreträde; jfr 3.4 (det externa förhållandet, punkt 3), 5.10 och 10.10. Rätten att vidta stridsåtgärder ligger i kollektivets hand (jfr 6.1.1, punkterna 2 och 9, samt 6.1.2).

Men även i de flesta andra arbetsrättsliga lagar är det kollektivet som företräder de anställdas intressen. Särskilt utpräglat är detta i lagen om anställningsskydd. De allra mest grundläggande reglerna i lagen är visserligen helt tvingande men avtalsavvikelser kan ske även i mycket viktiga frågor genom kollektivavtal (jfr 1.3, punkt 1 och 12.2.1.2). Detta innebär att lagen i dessa frågor inte ger arbetstagare ett absolut skydd. Lagen skyddar gentemot arbetsgivaren ensam men inte gentemot arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren i förening. Lagens skyddsregler för den enskilde kan i många fall sättas ur spel när parter-

na på arbetsplatsen finner detta riktigt, dvs i praktiken när kollektivets intressen anses motivera avvikelser. Denna egenskap hos lagen kan belysas med reglerna om turordning. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetstagarna rangordnas ("turordnas") för att det skall kunna fastställas i vilken ordning arbetstagarna skall sägas upp. LAS innehåller noggranna principer för denna rangordning (se 12.2.4.1—12.2.4.3). Men kollektivavtal kan träffas om annan rangordning (se 12.2.4.4—12.2.4.6). Arbetstagare som inte skulle ha sagts upp om lagens regler tillämpats kan få finna sig i att bli uppsagd till följd av att en annan turordning gjorts med stöd av kollektivavtal. Lagens regler ger alltså inte arbetstagaren ett strikt personligt skydd. Skyddet för arbetstagarna ligger i kollektivets hand. Samma är förhållandet i de flesta arbetsrättsliga lagar.

Den "maktställning" som de fackliga organisationerna har i förhållande till de enskilda arbetstagarna bygger på att organisationerna bedriver det fackliga arbetet på ett objektivt och sakligt sätt samt utan ovidkommande hänsyn.[1] Särbehandling av oorganiserade eller av arbetstagare som tillhör annan än avtalsslutande organisation accepteras inte om det är organisationsfrågan som ligger bakom särbehandlingen. Hänsyn som avser kön, politisk uppfattning eller fackliga åsikter är normalt också ovidkommande. En annan begränsning i de fackliga organisationernas makt är att de inte kan förfoga över medlems intjänade förmåner eller binda medlem vid tvister om rättigheter enligt lag eller anställningsavtal (se 3.4 vid det externa förhållandet, punkt 2 och 4, samt 5.4).

Vissa regler i lag ger den enskilde arbetstagaren ett absolut skydd, även mot arbetstagarorganisation. Detta är *för det första* fallet med tvingande regler i lag (jfr 1.3). *För det andra* finns det lagregler som ger den enskilde ett strikt personligt skydd, som helt ligger i hans egna händer. Sådana regler är dock ovanliga.[2] De förutsätter att den enskildes intressen inte kan komma i konflikt med kollektivets. Som exempel kan hänvisas till vissa regler i semesterlagen, t ex beslut om att som semesterdag skall få räknas dag under uppsägningstid (som högst uppgår till sex månader) eller dag då arbetstagaren är sjuk m m (14 och 15 §§). Ett annat exempel i semesterlagen avser rätten att besluta om att avstå från ledighet utan lön (4 § 3 st, 8 § och 13 §). Ett exempel från ett annat område är att arbetstagare enligt allmänna rättsgrundsatser och enligt en regel i arbetsmiljölagen (3:4) kan upphöra med särskilt farligt arbete (jfr 10.3, punkt 2, och 13.4.3, punkt 2). I föräldraledighetslagen finns också strikt personliga skyddsregler. Ett exempel är att arbetstidsförkortning enligt 8 § 2 st inte utan arbetstagarens personliga samtycke får delas upp under arbetsdagen eller förläggas till annan tid än arbetsdagens början eller slut (jfr 16.3).[3] Ett annat är beslut om förläggning av heltidsledighet enligt lagen.

Förhållandet mellan facklig organisation och enskild arbetstagare behandlas även i andra avsnitt, främst 3.4, 5.4, 8.3.3 och 12.2.4.1.

3. Föreningsrätt

3.1 Inledning

Rätten att tillhöra och verka genom fackliga organisationer är utgångspunkten för den kollektiva arbetsrätten. Samtidigt är denna rätt en grundläggande medborgerlig rättighet som skyddas av vår grundlag, regeringsformen (2:1 p 5), och av flera internationella dokument, t ex FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna.[1]

Ett sätt att studera föreningarna är att undersöka den faktiskt förefintliga organisationsstrukturen. Härmed nära sammanhängande är uppdelningen av arbetsmarknaden mellan olika fackliga organisationer (3.2). Ett annat sätt är att studera de regler i arbetsrättsliga lagar, som vänder sig till fackföreningar (3.3).

Föreningsrätten har två sidor, en intern och en extern.[2] Den interna avser förhållandet *inåt*, dvs de fackliga organisationernas uppbyggnad, funktionssätt och medlemmarnas ställning (3.4). Den externa avser förhållandet *utåt*, dvs förhållandet till motparten på arbetsmarknaden. Denna del behandlar främst rätten att ostört sammansluta sig i och verka genom fackliga organisationer (3.5).

Endast den externa föreningsrätten är särskilt reglerad i lag (7—9 §§ MBL). Den interna föreningsrätten består i huvudsak av regler som organisationerna själva skapat. Även den fackliga organisationsstrukturen och uppdelningen av arbetsmarknaden har organisationerna själva skapat.

Föreningsrätten gäller lika för arbetsgivare och arbetstagare. I praktiken aktualiseras föreningsrätten främst för arbetstagare. I texten talas därför ofta endast om arbetstagarens skydd gentemot arbetsgivaren.

3.2 Fackföreningen. Den fackliga organisationsstrukturen[1]

Med fackförening förstås en förening "som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren" respektive en "motsvarande organisation på arbetsgivarsidan" (6 § 1 st MBL). Fackföreningen är en form av ideell förening.[2] Den är en juridisk person, vilket främst innebär att den kan ingå avtal, ha tillgångar och skulder utan sammanblandning med medlemmarnas privata ekonomi och att den svarar för sina skulder endast med egna tillgångar. Lagstiftning saknas om ideella föreningar. De fackliga organisationerna bygger sin organisation m m på de egna stadgarna. De är inte underkastade generell kontroll av eller redovisningsskyldighet till offentlig myndighet. En begränsad kontroll kan utövas av de allmänna domstolarna (se 3.4).

Som en allmän regel gäller nämligen att "bestämmelser i stadgarna för en ideell förening vilka är oskäliga mot medlem kan ogiltigförklaras eller jämkas av allmän domstol med stöd av 36 § avtalslagen".[3]

Grunden för fackliga organisationer är enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Emellertid har en facklig organisationsstruktur vuxit fram med juridiskt sett självständiga föreningar i flera hierarkiska led.[4] Även sådana överordnade organisationer — förbund (t ex VF, SIF eller Metall) och sammanslutningar av förbund (t ex SAF, LO, TCO och SACO/SR) — är fackliga organisationer i lagens mening (6 § 3 st MBL). Lagen talar om central respektive lokal organisation för att beteckna vad som inom de ledande fackliga organisationerna kallas förbund respektive avdelning eller klubb (6 § 2 st MBL). För sammanslutningar av förbund har MBL ingen term men uttrycket "huvudorganisation" används vanligen.[5] Förbunden är juridiskt självständiga föreningar, som verkar inom hela landet (riksorganisationer). Till förbunden är anslutna organisationer, som också är juridiskt självständiga föreningar, vanligen kallade avdelningar. Dessa är verksamma inom en geografiskt begränsad del av landet, t ex en kommun. På arbetsplatser som inte är helt små finns vanligen i sin tur föreningar, oftast kallade klubbar. Även dessa är i allmänhet juridiskt självständiga. På stora arbetsplatser kan finnas sammanslutningar för delar av arbetsplatsen. Dessa, som kan vara juridiskt självständiga föreningar, har i allmänhet ingen egen ekonomi och är på olika sätt underordnade klubben.

Landsorganisationen i Sverige (LO) organiserar arbetare.[6] Antal medlemmar är drygt 2,2 miljoner, fördelade på 24 förbund. Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) organiserar "tjänstemän" (jfr 1.1) och SACO/SR främst arbetstagare med högskoleutbildning. TCO har drygt 1,3 miljoner medlemmar och SACO/SR cirka trehundratusen. Tillsammans har dessa tre huvudorganisationer den största delen av den yrkesarbetande befolkningen som medlemmar. De organiserar nästan alla som är fackligt anslutna. Utanför huvudorganisationerna finns dock ett antal s k fristående förbund, såsom syndikalisternas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC), Svenska hamnarbetarförbundet och Svensk pilotförening.

Inom TCO förekommer organiserad samverkan mellan olika förbund, på den statliga sektorn i TCO-S och på den kommunala sektorn i kommunaltjänstemannakartellen, KTK. Bägge dessa "karteller" är avtalsslutande parter. Motsvarigheten på den privata sektorn, Privattjänstemannakartellen (PTK), omfattar även några förbund inom SACO/SR (främst Sveriges civilingenjörsförbund, CF) och SALF. PTK är en förhandlingsorganisation, som i huvudsak inte kan ingå bindande avtal för de anslutna organisationerna (jfr 5.4). Även inom SACO/SR förekommer samverkan mellan olika förbund på den offentliga sektorn, SACO/SR-S och SACO/SR-K.

På arbetsgivarsidan är Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) ledande på den privata sektorn. Cirka 42 000 arbetsgivare är anslutna och är därmed "del-

ägare" i SAF. Även SAF är uppbyggt av förbund, som är rättsligt självständiga. Förbunden uppgår till 35. De är yrkesförbund (§ 3 i SAF:s stadgar). Ett förbund — SAF:s Allmänna Grupp — organiserar dock arbetsgivare "vilkas verksamhet icke faller inom något av yreksförbundens verksamhetsområden" (§ 1 i förbundets stadgar). Lokala organisationer förekommer endast i ett fåtal förbund, t ex inom Svenska byggnadsindustriförbundet. Utanför SAF finns ett antal fristående arbetsgivarföreningar, t ex Tidningarnas arbetsgivareförening (TA). På den kooperativa sektorn är Kooperationens förhandlingsorganisastion (KFO) ledande. Arbetsgivarföreningen SFO företräder statsägda företag och andra samfällt ägda företag.[7]

Staten som arbetsgivare företräds av Statens arbetsgivarverk (SAV).[8] SAV sluter kollektivavtal för hela den statliga sektorn.[9] Någon motsvarighet till förbund finns inte. De olika statliga myndigheterna är arbetsgivare, men de har jämförelsevis liten självständighet i avtalsfrågor. De riktgivande avtalen ingås av SAV. — Uttrycket "den statliga sektorn" kommer att användas i fortsättningen av denna bok. Denna sektor omfattar två områden. Det första är den *rent statliga sektorn*, dvs statliga organ (t ex domstolarna, förvaltningsmyndigheterna och de affärsdrivande verken såsom SJ och Postverket). Det andra området avser arbetstagare, som är kommunalt anställda men vilkas avlöningsförmåner fastställs under statlig medverkan.[10] Det rör sig här främst om lärare vid kommunala skolor, vissa tjänstemän hos försäkringskassorna samt prästerliga befattningar. Dessa arbetstagare är kommunalt anställda men företräds i frågor om lön och andra anställningsfrågor av SAV. I andra frågor gäller helt kommunala regler. Man talar om "det dubbla huvudmannaskapet".[11]

På den kommunala sektorn verkar de s k kommunförbunden, ett för landstingen (Landstingsförbundet) och ett för primärkommunerna (Svenska kommunförbundet). Dessa förhandlar på uppdrag av kommunerna och ingår överenskommelser. Varje kommun behåller dock sin självständighet och kan vägra att godkänna en överenskommelse.[12] Detta förekommer dock inte i praktiken. I och med att kommunen antagit överenskommelsen blir denna ett för kommunen bindande kollektivavtal. — På uppdrag förhandlar kommunförbunden även för andra kommunala förvaltningsenheter, t ex församlingar (eller Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund).

Förbundsindelningen inom LO bygger på den s k *industriförbundsprincipen*. Härmed förstås att alla arbetstagare ("arbetare") inom en industrigren skall tillhöra samma förbund (vertikal organisationsprincip). Ett fåtal s k *yrkesförbund* finns dock kvar, särskilt inom byggnadsindustrin. Svenska transportarbetareförbundet är ytterligare ett yrkesförbund. Förbundsindelningen speglar i grova drag den branschvisa förbundsindelningen inom SAF. Inom TCO härskar också industriförbundsprincipen medan SACO/SR närmast är uppbyggt efter yrkesförbundsprincipen.

Hur sker *gränsdragningen* mellan LO, TCO och SACO/SR (horisontellt) re-

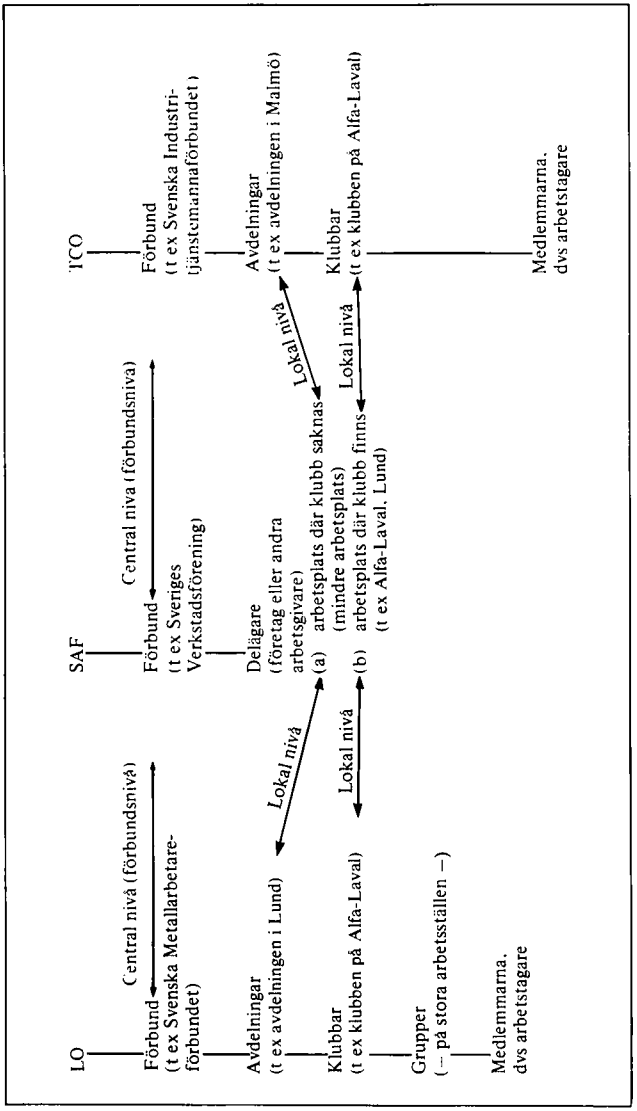
spektive mellan förbunden inom dessa huvudorganisationer (vertikalt)?[13] Lagstiftning finns inte och inte heller kan någon statlig myndighet fastställa organisationsområdena. I stora drag finns en historiskt framvuxen gränsdragning. *Inom* huvudorganisationerna finns s k organisationsplaner. LO har centralt fastställda planer. Dessa delar upp arbetsmarknaden vertikalt för de olika förbunden. Inom var och en av dessa sektorer på arbetsmarknaden, t ex verkstadsindustrin och träindustrin, skall i princip ett förbund ensamt organisera alla arbetstagarna. Detta hindrar inte att tvister ibland uppkommer. Dessa löses enligt LO:s stadgar i sista hand genom bindande skiljedom mellan förbunden. Som skiljenämnd fungerar sedan 1942 LO:s styrelse, landssekretariatet (§ 14 mom 2 i LO:s stadgar). Flera tvister har berört byggnadsområdet och vanligen bottnat i frågan vem som skall ha hand om monteringen av prefabricerade byggnadsdelar. (Jfr om sympatistridsåtgärder i 6.3.2.) *Mellan* förbund hörande till *olika* huvudorganisationer kan (horisontella) tvister uppkomma. LO organiserar främst "arbetare" och TCO "tjänstemän" men dessa termer ger inte tillräcklig ledning.[14] Även här finns gränsdragningsöverenskommelser, men ej sällan förekommer konkurrens om arbetstagare. (Se även 5.7.) Inom t ex detaljhandeln är gränserna oklara. I än högre grad är detta fallet inom vårdsektorn där arbetstagare med samma eller likartade arbetsuppgifter kan tillhöra olika förbund (jfr 12.2.4.5). Mellan TCO och SACO/SR är gränserna ganska oklara och spända situationer uppstår ofta.

Konflikter mellan organisationerna om gränsdragning kan leda till stridsåtgärd, oftast en strejk. Denna drabbar då vanligen den arbetsgivare där de tvistande organisationerna vill hävda sina organisationsanspråk. Arbetsgivaren hamnar i en besvärlig situation eftersom han inte är part i organisationstvisten och ofta inte kan påverka denna. Stridsåtgärder i organisationstvister är inte olagliga i Sverige men de ses med ogillande. I stort sett har gränsdragningsstrejker varit ovanliga i Sverige men en viss ökning har inträffat under 1980-talet. Detta har vållat oro och även irritation. Krav på lagstiftning har rests (men avvisats).[15]

I figur 3:1 ges en schematisk bild av hierarkin inom SAF, LO och TCO.

Det är de organiserade arbetstagarna som bestämmer den fackliga organisationsstrukturen. Emellertid har i praktiken arbetsgivarna ett icke oväsentligt inflytande. Detta sammanhänger med att en facklig organisation som inte kan få till stånd kollektivavtal med arbetsgivaren, har svårt att överleva. Arbetsgivarna är juridiskt fria att ingå kollektivavtal med vilka organisationer de vill och att vägra ingå avtal med andra.[16] En stark arbetsgivare, i synnerhet staten, kan utnyttja detta till vad som i praktiken blir en styrning av arbetstagarnas frihet att själva utforma organisationsstrukturen. (Se även 6.3.2.) I Sverige har de s k fristående organisationerna fått erfara detta.

Det senaste (men säkert inte sista) exemplet är Svenska hamnarbetarförbundets misslyckade försök våren 1980 att få till stånd ett kollektivavtal för alla sina medlemmar trots att förbundet tillgrep en nästan total strejk. Strejken lamslog arbetet i nära nog alla svenska hamnar och blev mycket kännbar för arbetsgivarsidan.



Figur 3:1. Hierarkin inom LO, SAF och TCO

3.3 Lagregler, som vänder sig till de fackliga organisationerna

Det finns ingen generell lagstiftning om fackliga organisationer. Däremot finns det åtskilliga regler i främst den arbetsrättsliga lagstiftningen, som vänder sig till fackliga organisationer och ger dessa rätt t ex att förhandla eller att sluta kollektivavtal.

De regler som vänder sig till fackliga organisationer på *arbetsgivarsidan* gäl-

ler lika för alla organisationer. De regler som avser *arbetstagarorganisationerna* gäller däremot inte lika för alla. Vissa regler vänder sig till alla arbetstagarorganisationer, andra endast till vissa. Det finns tre olika typer av regler:

1. Regler som vänder sig till *alla* arbetstagarorganisationer.
2. Regler som vänder sig endast till arbetstagarorganisation, som har (eller brukar ha) kollektivavtal med arbetsgivaren.
3. Regler som vänder sig enbart till central arbetstagarorganisation (förbund eller motsvarande).

De regler, som vänder sig till *alla* arbetstagarorganisationer är nio, nämligen

1. rätt att verka som en facklig organisation; 6 § MBL,
2. rätt att som medlemmar ha alla arbetstagare, som vill vara medlemmar; 7 § MBL.
3. rätt till skydd mot föreningsrättskränkningar (indirekt); 8 § MBL,
4. allmän förhandlingsrätt, dvs rätt att få till stånd förhandlingar med arbetsgivaren i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och föreningens medlemmar; 10 § MBL,
5. rätt att vara part i kollektivavtal (men ej att få till stånd sådant avtal); 23 § MBL.
6. rätt att vidta fackliga stridsåtgärder; 2:17 RF,
7. rätt till medbestämmandeförhandlingar i vissa fall; 13 § MBL,
8. rätt att få ta del av skriftlig handling, som arbetsgivaren åberopar vid förhandling; 18 § MBL,
9. rätt att företräda sina medlemmar vid AD; 4:5 st 1 LARA.

Dessa regler utgör själva grundvalen för allt fackligt arbete. Genom att alla arbetstagarorganisationer är likaberättigade i dessa hänseenden menar sig samhället ha intagit en neutral ställning till olika fackliga organisationer.[1]

Andra regler vänder sig endast till organisationer, som har *kollektivavtal med arbetsgivaren*. Allmänt taget avser dessa regler medbestämmande för arbetstagarsidan. De viktigaste av dessa lagar och regler är:

1. reglerna om medbestämmande i MBL, dvs
   - medbestämmandeförhandlingar; 11—12 §§
   - information; 19—22 §§
   - tolkningsföreträde; 33—34 §§
   - fackligt veto; 38—40 §§
   - medbestämmandeavtal; 32 §
2. förtroendemannalagen
3. styrelserepresentationslagen
4. anställningsskyddslagen

5. studieledighetslagen
6. arbetsmiljölagen (med undantag för reglerna om regionala skyddsombud; se 13.5.2).

Vissa lagregler vänder sig endast till *centrala arbetstagarorganisationer* (förbund eller motsvarande). Dessa regler avser i allmänhet rätten att i kollektivavtal disponera över arbetsrättslig lag. (Se 1.3.) I MBL finns en motsvarande regel, nämligen regeln i 39 § att fackligt veto endast får utövas av förbund (eller motsvarande).

3.4 Den interna föreningsrätten

Den interna föreningsrätten behandlar dels de fackliga föreningarnas organisation och funktionssätt dels förhållandet mellan medlemmen och föreningen.[1]

Grunden för de fackliga föreningarnas organisation och funktionssätt är deras stadgar. Lagstiftning saknas.[2] Vissa allmänna rättsprinciper finns. Dessa avser visserligen övergripande frågor — såsom att stadgar och styrelse och en viss grad av stabilitet måste finnas — men de avser endast ett fåtal frågor och är dessutom ganska vaga. Detta innebär att friheten för de fackliga organisationerna att själva reglera sina förhållanden är mycket stor.[3]

I grova drag är organisation och funktionssätt ganska likartade inom de tre huvudorganisationerna på arbetstagarsidan. Inom LO är likformigheten mellan de olika förbunden långtgående. Detta beror bl a på att det ställs vissa krav på ett förbunds stadgar för att medlemskap i LO skall beviljas. *Normalstadgar* har antagits som riktmärke för förbunden.

Förhållandet mellan fackförening och medlemmen regleras också främst av föreningens stadgar. Stadgarna kan ses som ett slags avtal mellan föreningen och medlemmen. Genom att bli medlem i en fackförening kan medlemmen sägas acceptera stadgarna och blir därför bunden av dem. Med hänsyn till den stora betydelse som medlemskap i fackföreningen inom given bransch har för att få anställning är emellertid fackföreningen inte allenarådande i frågor som rör medlemmarna. Samhället utövar via domstolarna en viss kontroll och leds vid kontrollen av bl a vissa allmänna principer inom associationsrätten. Den viktigaste principen är den s k *likhetsgrundsatsen*, som innebär att alla medlemmar skall behandlas lika.[4] Domstolarna har själva även utformat vissa andra regler (t ex om skydd mot uteslutning och om rätt till utträde; jfr nedan).

Förhållandet mellan förening och medlem har flera sidor. Dessa kan sägas utgöra två grupper, en extern (utåtriktad) och en intern (inåtriktad).

Det *externa* förhållandet förening—medlem avser föreningens rätt att företräda medlemmen gentemot arbetsgivaren och vid domstol. Vad detta innebär kan belysas i fyra punkter.

1. Fackföreningen *ingår kollektivavtal*, som binder medlemmen. (Se vidare 5.4.)

Enligt 23 § MBL förstås med kollektivavtal ett avtal som rör "anställningsvillkor" och "förhållandet i övrigt" till arbetsgivaren. Ingångna avtal binder enligt 26 § även organisationens medlemmar. Denna behörighet innebär att fackföreningen har stor makt över medlemmarnas anställnings- och arbetsvillkor och avtalar om frågor av största betydelse för dessa, t ex lön och arbetstid.

2. Fackföreningen *tolkar kollektivavtal* med bindande verkan för medlemmen. (Jfr 5.9.)[5]

   Kollektivavtalen innehåller ofta oklarheter. De avtalsslutande parterna har behörighet att tolka avtalet. Tolkningen binder medlemmen även om denne anser tolkningen vara felaktig eller ogynnsam för honom. Tolkningen måste dock vara entydig och konsekvent. I en likartad situation i framtiden skall annan medlem behandlas lika. Rätten att tolka kollektivavtal innebär däremot inte att medlem kan fråntas en redan intjänad förmån eller en rättsligt skyddad position, t ex viss anställningstid. Gränsen mellan lovlig tolkning och olovligt förfogande över intjänade förmåner är dock svår att dra (jfr 5.4).

3. Fackföreningen har *tolkningsföreträde*. (Se vidare 5.10.)

   I många lagregler ges arbetstagarsidan det s k tolkningsföreträdet vid tvister med arbetsgivaren rörande rätta innebörden av ett avtal eller en lag. Detta är t ex fallet enligt 34 § MBL i tvister om arbetsskyldigheten enligt avtal. Medlemmen är bunden av föreningens tolkning (t ex att arbetstagaren är skyldig att arbeta övertid en lördag förmiddag) även om arbetstagaren anser att hans förening har fel. Medlemmen måste därför rätta sig efter föreningens tolkning. Vid en eventuell senare prövning vid AD *kan det tänkas* att AD intar samma ståndpunkt om avtalets innebörd som den som arbetstagaren hade (t ex att han inte var arbetsskyldig på lördagen).

4. Fackföreningen *företräder* medlemmen vid förhandlingar och vid AD. (Se vidare 11.2.2 och 11.3.2.)

   Fackföreningen har behörighet att företräda sina medlemmar i rättsliga tvistefrågor rörande lag och kollektivavtal både vid tvisteförhandlingar med arbetsgivaren och vid AD. Denna företrädesrätt har stor betydelse i praktiken. Fackföreningen *saknar* däremot behörighet att *binda* medlem i frågor som avser medlems intjänade rätt enligt lag eller anställningsavtal. I dessa frågor måste fackföreningen ha fullmakt från medlemmen (jfr 5.4).

Den starka ställning som föreningen har utåt motsvaras av förpliktelser mot medlemmen. Förhållandet förening—medlem har även en *intern* sida.

1. Fackföreningen är skyldig att företräda medlemmarna och tillvarata deras intressen.[6]

Hur omfattande föreningens skyldighet är har inte preciserats i Sverige. I vart fall torde den lokala fackliga organisationen ha relativt långtgående skyldigheter att hjälpa och stödja sina medlemmar. Föreningens skyldigheter sammanhänger med att medlemmen betalar en medlemsavgift. Denna berättigar till motprestationer från föreningens sida.

Andra sidor av det interna förhållandet medlem—förening avser medlemskap. De fackliga organisationerna har på många sektorer av arbetsmarknaden en sådan ställning att endast medlemmar kan räkna med att få arbete inom sektorn. Detta innebär att medlemskapet blir av största betydelse för individen. Avslag på en ansökan om medlemskap eller uteslutning kan få ödesdigra konsekvenser.

Utgångspunkten vid en bedömning av medlemskap är att detta är föreningens ensak. Den *kollektiva* regleringen i stadgarna är utslagsgivande. Men domstolarna har menat att det inte är möjligt att låta stadgarna vara allenarådande. Även *individuella* hänsyn får tagas. Dessa hänför sig främst till den enskilde arbetstagarens möjligheter att försörja sig.

2. Inträde

Utmärkande för *alla* föreningar är deras öppenhet.[7] På arbetsmarknaden innebär detta vanligtvis att var och en som arbetar inom en bestämd fackförenings rekryteringsområde (jfr 3.2) har rätt till inträde. Detta framgår också av de flesta fackförbunds stadgar (se t ex LO:s normalstadgar §§ 1 och 4). Emellertid innehåller stadgarna ofta även regler om att inträde kan vägras. Om en person vägras inträde kan domstol pröva detta beslut och även förklara att personen är berättigad till inträde.[8] Ju starkare ställning på sin sektor av arbetsmarknaden som föreningen har desto större skäl finns det att kräva att föreningen inte vägrar medlemskap åt arbetstagare inom sitt verksamhetsområde annat än i extrema fall.

3. Uteslutning

Stadgarna reglerar i allmänhet när en medlem kan uteslutas. Det vanligaste fallet är underlåtenhet att betala medlemsavgift. "Illojalitet" anges ofta som en yttersta grund för uteslutning. — Även beslut om uteslutning kan prövas i sak av domstol, i vart fall om stadgarna inte innehåller godtagbara regler om skiljeförfarande (se om skiljeförfarande 11.3.1).[9] Domstolarna kräver att ett allvarligt brott mot stadgarna begåtts.

4. Utträde

Regler i stadgar om rätt för medlem till utträde är vanliga. När det finns sådana regler är medlemmen enligt allmänna grundsatser i föreningsrätten som huvudregel skyldig att följa dem.

Ofta saknas emellertid regler om utträde helt eller så finns regler som inte

ger medlem en ovillkorlig och absolut rätt till utträde. Enligt allmänna rättsgrundsatser[10] har emellertid medlem alltid rätt att på eget initiativ lämna sin organisation. Detta gäller även om organisationen i enlighet med sina stadgar har beslutat att lämna en ansökan om utträde utan bifall. Medlemmen kan dock få finna sig i formella villkor, i praktiken främst skälig uppsägningstid. Detta beror på "det allmänna arbetsmarknadspolitiska intresset av stadga i organisationsförhållandena". Vad som förstås med skälig uppsägningstid får delvis avgöras med ledning av situationen när utträdet äger rum. Normalt behöver enskild medlem inte finna sig i mer än "tre månader räknat från utgången av den månad under vilken uppsägningen ägde rum". Längre tid kan som sagt tänkas i vissa fall, t ex om utträde sker under pågående förhandlingar om nytt kollektivavtal eller i samband med arbetskonflikter.[11]

När medlemmen är en organisation — t ex en avdelning inom ett förbund eller ett förbund inom en huvudorganisation — blir bedömningen av uppsägningstiden en annan. Här leder intresset av stadga i organisationsförhållandena till att långa uppsägningstider får accepteras. — Vid ett tillfälle hade AD att bedöma uppsägningstiden när SALF år 1966 beslutat att lämna TCO.[12] I TCO:s stadgar finns en regel om att utträde blev verksamt först vid utgången av året *efter* det år då utträde begärts. En jämförelse med andra fackliga organisationers stadgar visade att TCO:s regel inte avvek "på något anmärkningsvärt sätt". Bland annat av detta skäl fann AD att fristen i TCO:s stadgar fick "anses godtagbar".

3.5 Den externa föreningsrätten[1]

Den externa föreningsrätten avser förhållandet utåt, dvs förhållandet till motparten på arbetsmarknaden. Den externa föreningsrätten regleras i 7—9 §§ MBL. Vilket är då (den externa) föreningsrättens *innehåll* enligt MBL? 7 § anger innebörden i fyra punkter.

1. Rätt att *tillhöra* arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation.

   Detta moment skyddar även rätten att utan hinder gå in som medlem i en facklig organisation.

2. Rätt att *utnyttja* medlemskapet i facklig organisation.

   Här avses sådant som att få hjälp vid anställnings ingående, vid förhandlingar och vid tvister.

3. Rätt att *verka för* organisationen.

   Var och en som arbetar för en facklig organisation skyddas av MBL. Den som är anmäld till arbetsgivaren som facklig förtroendeman skyddas dess-

utom av FML. Skyddet i FML går längre och är mera detaljerat än i MBL. För fackliga förtroendemän har därför MBL mindre betydelse. (Se vidare kapitel 7.)

4. Rätt att *verka för bildande av* facklig organisation.

   Härmed förstås både arbete för att bilda en lokal förening (t ex en klubb) inom en redan existerande organisation (t ex ett förbund) och arbete för att bilda en helt ny fackförening.

   Föreningsrätten är tvingande (8 § 3 st MBL). I kollektivavtalen förekommer ofta en regel som säger att "föreningsrätten skall lämnas okränkt". Denna regel, som går tillbaka till decemberkompromissen 1906 (jfr 2.1), innebär ingen utvidgning av skyddet för föreningsrätten. Däremot görs föreningsrätten till en del av kollektivavtalet. Detta betyder i sin tur att en kränkning av föreningsrätten blir en överträdelse både av MBL och av kollektivavtalet.[2]

Vem skyddas av reglerna? Svaret får delas upp i två led.

- Direkt skydd

  Direkt skyddade är enskilda arbetsgivare[3] och enskilda arbetstagare.

  Detta innebär *för det första* att *arbetssökande* inte omfattas.[4] Det finns dock två undantag. Den som erbjuds arbete på villkor att utträda ur eller inte ansluta sig till en facklig organisation skyddas (och är därför inte bunden av villkoret).[5] Vidare skyddas den som har återanställningsrätt mot att bli förbigången på grund av sin fackliga tillhörighet när återanställningen sker.[6] (Se om återanställningsrätt 12.2.5.) Ett visst skydd kan enligt praxis även den ha som tidigare regelmässigt haft säsongsanställning hos en arbetsgivare men som sedermera vägras ny anställning på grund av sin organisationstillhörighet.[7]

  Lagen skyddar *för det andra* inte den som är *oorganiserad* och som vill förbli detta (se vidare nedan). Oorganiserad som vill bli medlem i en existerande organisation skyddas däremot.[8] Samma är fallet med en oorganiserad som arbetar för att bilda en facklig organisation.

- Indirekt skydd

  De fackliga organisationerna skyddas inte direkt i lagen.[9] Angrepp, som enbart riktar sig mot en organisation, finns det inget föreningsrättsligt skydd mot, t ex en presskampanj mot en organisation som sådan utan direkta angrepp på enskilda medlemmar eller vägran att sluta kollektivavtal med organisationen (även om enighet nåtts i sakfrågorna om lön m m).[10] Men organisationerna skyddas mot angrepp på medlemmarna. Sådana angrepp anses riktade *även* mot organisationen. Så snart medlem kränks anses även orga-

nisationen kränkt. En kränkning av föreningen föreligger även när arbetsgivaren hindrar en arbetstagare att bli medlem.[11] Samma är fallet om oorganiserad arbetstagare hindras att ansluta sig till en lovlig stridsåtgärd.[12]

Den externa föreningsrätten avser endast åtgärder *mellan* parterna på arbetsmarknaden, dvs arbetstagare i förhållande till arbetsgivare och vice versa (8 § 1 st MBL).[13] — Åtgärder *inom* respektive partsläger faller utanför föreningsrätten, t ex påtryckningar av arbetstagare mot en arbetskamrat att lämna en konkurrerande organisation.

Föreningsrätten skyddar endast den som *vill utnyttja* föreningsrättens *innehåll*, vad som brukar kallas den *positiva* föreningsrätten. Den *negativa* föreningsrätten består i att *inte* utnyttja föreningsrättens innehåll, i praktiken att vara oorganiserad. Den negativa föreningsrätten är inte skyddad i MBL och organisationstvång förbjuds inte.[14]

Den som är oorganiserad saknar emellertid inte skydd av rättsordningen. Det föreligger *för det första* ingen skyldighet för arbetstagare att vara med i fackförening. Den oorganiserade har *för det andra* samma ställning som den organiserade enligt praktiskt taget alla andra arbetsrättsliga regler än föreningsrätten. Den kollektiva arbetsrätten (se 1.4.1) inklusive medbestämmanderätten (jfr 2.6) kan dock inte tillämpas på oorganiserade. — Påtryckningar på en oorganiserad arbetstagare att ansluta sig till en facklig organisation är rättsligt sett riskabla. I grövre fall kan ett straffbelagt brott föreligga.[15] En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare därför att denne är oorganiserad, bryter mot LAS. Detta gäller även om uppsägningen sker därför att arbetsgivaren i kollektivavtal förbundit sig att endast ha organiserade arbetstagare i sin tjänst (se om organisationsklausuler vidare nedan). Över huvud taget är diskriminering av oorganiserad förbjuden. Detta gäller även åtgärder från organiserade arbetstagare eller deras organisation. (Se t ex 2.7, vid not 1, och 12.2.4.1. Jfr 8.3.3.)

När föreligger en *kränkning* av föreningsrätten? En föreningsrättskränkning består av två led. I figur 3:2 ges en schematisk bild av föreningsrättskränkningen.

Såväl den subjektiva som den objektiva delen måste föreligga. Detta är tämligen självklart. En uppsägning kan t ex strida mot LAS utan att syftet har med föreningsrätten att göra; åtgärden kan t ex bero på att arbetstagaren vägrat att lyda given order. Tyngdpunkten ligger på den subjektiva delen men kravet att visst syfte skall föreligga är ändå blygsamt.[16] Det krävs inte att den som handlar — dvs normalt arbetsgivaren — åsyftat att kränka. Det räcker att han känner till att motparten utnyttjar sin föreningsrätt men ändå handlar som han gör. I 1977:222 uttalade AD att ansvar kan åläggas arbetsgivaren om han "varit medveten om att åtgärden objektivt sett innebär en föreningsrättskränkning".[17] Svåra problem uppstår ofta när det gäller att fastställa om ett kränkande syfte i lagens mening föreligger eller inte.

En och samma åtgärd kan ha antingen preventivt eller repressivt syfte eller bäggedera. En förflyttning kan t ex syfta till att förhindra fortsatt facklig agitation samtidigt som den utgör en reaktion mot den fackliga agitation som har förekommit.

Även hot om åtgärd kan vara tillräckligt.[18] Löst prat eller en allmänt hotfull eller negativ attityd räcker däremot inte.[19] För att en föreningsrättskränkande åtgärd skall anses föreligga krävs alltså att arbetstagaren har haft anledning att ta arbetsgivarens hot på allvar. En "påtryckningseffekt" skall föreligga.[21] Att arbetsgivaren "tar tillbaka" den kränkande åtgärden befriar inte från ansvar.[22]

I *motåtgärdsfallet* krävs att åtgärden har varit "till skada" (8 § 1 st MBL). Skadan behöver inte vara allvarlig. Det räcker med att "åtgärden är ägnad att leda till någon mera påtaglig olägenhet" för den drabbade. "Huvudvikten skall", säger AD, "läggas vid frågan om det föreligger ett föreningsrättskränkande syfte och inte i vad mån skada kan uppkomma."[23]

När part menar att en åtgärd kränker föreningsrätten uppkommer besvärliga bevisproblem.[24] Part skulle enligt vanliga bevisregler ha att *göra helt klart* att det föreligger *både* en åtgärd — något som dock ofta är enkelt (t ex att uppsägning skett) — *och* ett föreningskränkande syfte. Detta sista är svårt, oftast omöjligt, eftersom det rör sig om vad motparten tänkt, vad som förevarit i hans psyke. AD kräver därför endast att part gör sitt påstående om föreningsrättskränkning *sannolikt*. Om motparten inte i sin tur lyckas *göra säkert* att han haft en objektivt godtagbar grund för åtgärden, anses en föreningsrättskränkning före-

Objektiv del (handlingsdel) [20] åtgärd	Subjektiv del (motivdel) syfte
En åtgärd måste ha vidtagits mot enskild(a). Åtgärden kan vara nära nog vilket handlande som helst. Exempel på typiska åtgärder i sammanhanget: 1. uppsägning, 2. förflyttning till sämre arbete, 3. löneförhöjning vid utträde ur fackförening *eller* lönesänkning vid inträde, 4. utebliven normal befordran, 5. *hot* om åtgärd av t.ex. typ 1–4 om hotet är ägnat att tas på allvar.	Åtgärden skall ha vidtagits i ett bestämt syfte. Två typfall föreligger: 1. preventionsfallet (hinderfallet) Åtgärden vidtas för att förebygga att någon *kommer att* utnyttja föreningsrätten, t ex går in i fackförening eller söker hjälp av föreningen. 2. reaktionsfallet (motåtgärdsfallet) Åtgärden vidtas i anledning av att någon *redan har* utnyttjat föreningsrätten, t ex *har* gått in i fackförening eller *har* sökt hjälp. Oftast vidtas åtgärden i hämndsyfte, *repressionsfallet*. Åtgärden skall innebära skada.

Figur 3:2. Schematisk bild av föreningsrättskränkningen

ligga. Om åtgärden är uppsägning (eller avsked) krävs att det förelegat en saklig grund enligt LAS (jfr 12.2.3.2 och 12.2.3.5).[25]

En föreningsrättskränkning kan föreligga även om åtgärden vidtagits för att uppfylla en regel i ett kollektivavtal (8 § 3 st MBL). Det praktiskt viktigaste fallet är att avtalet innehåller en s k organisationsklausul.[26] Härmed förstås i allmänhet en regel som förbehåller rätt till anställning för medlemmar av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan. Det heter t ex: "Arbetsgivaren förbinder sig att i sin tjänst för arbete som omfattas av avtalet ha endast medlemmar i organisationen X." En sådan klausul kan numera inte tillämpas mot personer som redan är anställda. Arbetstagare, som är medlemmar i en annan organisation än X, skyddas av föreningsrätten och LAS och de oorganiserade skyddas av LAS.[27] Däremot begränsar klausulen arbetsgivarens rätt att fritt anta nya arbetstagare. Klausulen kan i allmänhet användas mot arbetssökande.[28] I de undantagsfall då arbetssökande skyddas av föreningsrätten (se ovan) går det dock inte. Klausulen torde däremot normalt kunna användas inom jämställdhetslagens område. Som exempel kan nämnas att den mest kvalificerade av de sökande till en tjänst är en oorganiserad kvinna. Hon torde normalt kunna förbigås med stöd av en organisationsklausul.[29] — Organisationsklausuler förekommer endast på den privata sektorn, i avtal med arbetsgivare som inte tillhör SAF. Arbetsgivare anslutna till SAF godtar inte organisationsklausuler eftersom dessa strider mot principen om fri antagningsrätt i § 32 i SAF:s stadgar (jfr 2.1). På den offentliga sektorn förekommer inte organisationsklausuler.[30] I praktiken förekommer organisationsklausuler främst inom det kooperativa området (inklusive företag som ägs av folkrörelserna, t ex BPA och Reso) samt i avtal med oorganiserade arbetsgivare, vanligen i s k hängavtal (jfr 5.1).

> Som exempel på en organisationsklausul kan följande regel citeras.[31] Den ingår i det kollektivavtal, som Grafiska Fackförbundet använder med oorganiserade arbetsgivare inom bl a grafisk industri (§ 2). Avtalet är alltså ett hängavtal.
>
> "Sedan detta avtal trätt i kraft äger arbetsgivaren rätt att endast nyanställa personal som är medlemmar eller som har ansökt om medlemskap i Grafiska Fackförbundet."
>
> Exempel på organisationsklausuler av en mildare typ finns. Som exempel kan följande regel ur avtalet för kooperativa bageriföretag mellan KFO och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet anföras (§ 3 mom 2 st 1).
>
> "Arbetsgivareparten har vid förhandlingarna givit uttryck för den meningen, att arbetare skall vara anslutna till sin fackliga organisation. Vid nyanställning av arbetare skall av Svenska Livsmedelsarbetareförbundet utfärdad inträdesblankett överlämnas till fackklubben."

En arbetsgivare kan önska att anställda som utövar typiska arbetsgivarfunktioner, t ex arbetsledare och chefstjänstemän, skall stå fria i förhållande till övriga anställda. *Alla* arbetstagare, även t ex de högsta cheferna, har emellertid rätt att tillhöra en facklig organisation. Däremot kan arbetsgivaren på andra sätt uppnå

att dessa kategorier av anställda får en fristående ställning. Ett sätt är att arbetsgivaren i avtal med en organisation, t ex ett LO-förbund, får in en bestämmelse som innebär att förbundet utfäster sig att inte som medlemmar ha eller anta vissa arbetstagare, t ex förmän. (Detta är motsvarigheten till regeln om s k *arbetsledarklausuler*, som förekom i tidigare lag men som upphävdes genom MBL.[32]) En annan metod är att kollektivavtalet med en organisation, t ex SIF, uttryckligen anger att avtalet inte gäller vissa arbetstagare, t ex arbetstagare som tillhör företagsledningen, s k *undantagskrets*[33]. Sådana regler, som även kan innebära begränsningar i strejkrätten (jfr 6.9), är vanliga på tjänstemannaområdet, både det privata och det offentliga (se t ex Industritjänstemannaavtalet, § 1 mom 2). — På tjänstemannasidan förekommer även s k *frikretsregler* som står arbetsledarklausulen nära. En sådan regel innebär att arbetsgivaren kan kräva att arbetstagare i företagsledande ställning (jämte deras sekreterare och vissa andra arbetstagare i chefsställning) *inte* får vara medlemmar av den organisation i vars kollektivavtal frikretsregeln finns. Som exempel kan hänvisas till Industritjänstemannaavtalet, 1 § mom 8. Lagligheten av dessa regler är dock numera tveksam. — Slutligen gäller att "arbetstagare, som har att tillvarata arbetsgivarens intressen i förhållande till annan personal eller gentemot organisationer inte får missbruka föreningsrätten genom att ställa sig i ett motsatsförhållande till dessa intressen".[34] En arbetstagare som hamnar i en sådan motsatsställning blir jävig. Arbetsgivaren kan då ingripa och förhindra detta. Ytterst kan arbetstagaren omplaceras.[35]

Påföljden för föreningsrättskränkning är skadestånd, ekonomiskt och ideellt (54 § MBL). Härtill kommer att den kränkande åtgärden är ogiltig (8 § 3 st MBL), vilket innebär att arbetsgivaren kan åläggas att "ta tillbaka" handlingen och att återställa *status quo* (dvs det läge som förelåg innan den kränkande handlingen företogs). En uppsägning som strider mot föreningsrätten är alltså ogiltig, vilket innebär att arbetsgivaren kan åläggas att ta tillbaka arbetstagaren. Anställningen anses bestå och uppsägningen skall anses inte ha förekommit. En omplacering som strider mot föreningsrätten får tas tillbaka. Vid uppsägning som är stridande mot föreningsrätten uppgår skadestånden i 1989 års penningvärde till belopp mellan 35 000 kronor och 40 000 kronor till arbetstagaren och ungefär samma belopp till fackföreningen. I allvarliga fall kan skadestånden bli avsevärt högre. I t ex AD 1988:59 erhöll en kränkt arbetstagare 50 000 kronor.

4. Allmän förhandlingsrätt

4.1 Inledning

4.1.1 *Olika typer av förhandlingar*

I MBL förekommer regler om förhandlingar av tre olika typer.

1. Allmän förhandlingsrätt; 10 § MBL
2. Medbestämmandeförhandlingar (förhandlingar *före* beslut/verkställande, primära förhandlingar); 11—13 §§ MBL
3. Tvisteförhandlingar (förhandlingar *efter* beslut/verkställande, sekundära förhandlingar, samt förhandlingar i tolkningsfrågor); 10, 64—68 §§ MBL.

Den allmänna förhandlingsrätten bildar utgångspunkten. Sådan förhandlingsrätt tillkommer *alla* fackliga organisationer. Den allmänna förhandlingsrätten syftar till att börja med till att göra det möjligt för arbetstagarsidan att få kontakt med arbetsgivarsidan (och vice versa). Vidare syftar förhandlingsrätten till att få till stånd en reglering av frågor, som angår förhållandet mellan förhandlingsparterna. Typiskt sett (men inte nödvändigtvis) avser förhandlingarna att sluta ett kollektivavtal. Normalt utgör existensen av ett kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor förutsättning för såväl medbestämmandeförhandlingar som tvisteförhandlingar.

Den primära förhandlingsrätten i MBL utgör en nyhet. Syftet med denna förhandlingsrätt är att den skall garantera arbetstagarna delaktighet i arbetsgivarens beslutsprocess. Genom den primära förhandlingsrätten skall vidare medbestämmande nås. — Det karakteristiska för den primära förhandlingsrätten är att förhandlingarna tidsmässigt kommer i första hand — dvs är primära — medan besluten kommer i andra hand — dvs är sekundära. Förhandlingarna avser kommande förhållanden och får därför en framåtinriktad karaktär. — Den primära förhandlingsrätten innefattar för det första skyldighet för arbetsgivaren att självmant kalla till förhandlingar innan han fattar vissa i lagen angivna beslut; rent primär förhandlingsrätt, 11 § MBL. För det andra innefattar reglerna skyldighet att på anmodan av avtalsslutande fackförening komma till förhandlingar även i fall då arbetsgivaren ej är skyldig att själv kalla till förhandlingar; halvprimär förhandlingsrätt, 12 § MBL. I vissa fall, 13 § MBL, har även icke avtalsslutande organisation primär förhandlingsrätt.

Den sekundära förhandlingsrätten — tvisteförhandlingsrätten — har gammal hävd på arbetsmarknaden. Syftet med förhandlingarna är att nå fram till fackligt-juridiska lösningar av uppkommande meningsskiljaktigheter, främst mellan avtalsslutande parter, rörande gällande lagar och avtal. Karakteristiskt

för denna form av förhandlingar är att de i tiden kommer efter det att beslut har fattats och verkställts; besluten är det primära och förhandlingarna det sekundära. Förhandlingarna avser redan föreliggande förhållanden och får därför en tillbakablickande karaktär.

Sambandet mellan dessa tre typer av förhandlingar illustreras i figur 4:1. Det bör dock sägas att gränserna mellan de olika typerna av förhandlingar inte är skarpa. En förhandling kan komma att avse olika frågor.[1] Ett exempel belyser detta.

> Ett företag avser att minska personalstyrkan. Företaget kallar då till primära förhandlingar enligt 11 § MBL. Under förhandlingarna lägger arbetstagarsidan fram ett förslag till ett avtal om turordning (jfr 12.2.4.1). Den frågan faller närmast under den allmänna förhandlingsrätten enligt 10 § MBL. Även inslag av tvisteförhandling kan förekomma. Arbetstagarsidan kanske menar att företaget kallat till primära förhandlingar alltför sent (jfr 8.3.4) och begär skadestånd av företaget för brott mot 11 § MBL. En sådan förhandlingsfråga faller under regeln i 64 § MBL.

Det bör påpekas att termerna "primära" och "sekundära" förhandlingar ibland används i en annan betydelse än här. Termerna används för att beteckna de två typer av medbestämmandeförhandlingar, som finns i lagen, 11 § respektive 12 §. I förarbetena till MBL används inte termen sekundära förhandlingar. Termen primär förhandling används enbart om förhandlingar enligt 11 § och inte — som här — även 12 §. Den här använda terminologin har den fördelen att den tar fasta på det i sammanhanget mest väsentliga, nämligen om förhandlingar kommer till stånd *före* eller *efter* beslut fattats (eller verkställts). Det är viktigare än *vem* som *kallar* till förhandling, vilket är skillnaden mellan 11 § och 12 § MBL i detta sammanhang.

4.1.2 *Rättstvister och intressetvister*

En grundläggande uppdelning görs i Sverige mellan två olika typer av tvister, rättstvister och intressetvister. I stället för att tala om tvister kan man tala om *frågor*, rätts*frågor* och intresse*frågor*. Ordet "rättstvist" förekommer på ett ställe i MBL (35 §), medan ordet "intressetvist" inte förekommer i lagtexten.[2]

Med rättstvist förstås tvister rörande tolkning och tillämpning av lagar och avtal. Det utmärkande för denna typ av tvister är att tvisten rör ett rättsligt dokument — en lag eller ett avtal — som parterna är bundna av, men om vars innebörd oenighet föreligger. Parternas mellanhavanden styrs med andra ord av ett överordnat rättsligt dokument. Parterna är ense om att de skall följa lagen eller avtalet så snart den rätta innebörden klarlagts. För att nå en tvistelösning räcker det med att det rättsliga dokumentets innebörd klarläggs.

Intressetvisterna har en helt annan karaktär. Det karakteristiska för dessa tvister är att parternas mellanhavanden inte styrs av ett överordnat rättsligt dokument. I stället står parternas intressen mot varandra utan någon "buffert" i form av lag eller avtal. För att nå en tvistelösning fordras att parterna enas om en "skälig" ("rimlig", "välavvägd" osv) lösning av vardera sidans intressen, eventuellt efter en öppen kraftmätning genom stridsåtgärd. Tvisterna löses ge-

Figur 4:1. Schematisk framställning av förhandlingsrättsreglerna

nom ett "givande och tagande", en "kohandel".

En karakteristisk skillnad mellan rätts- och intressefrågorna är även att rättstvisterna *typiskt sett* avser individuella fall medan intressefrågorna *typiskt sett*

avser en generell reglering. Lösningen av en intressemotsättning har sålunda oftast kollektivavtalskaraktär.

De viktigaste intressetvisterna utgörs av de kollektiva avtalsförhandlingarna rörande löner och allmänna anställningsvillkor samt medbestämmande.

Även under en kollektivavtalsperiod kan intressetvister uppstå. Detta är t ex fallet när kollektivavtalet lämnar en fråga helt eller delvis öppen och hänvisar de lokala parterna att lösa den genom förhandlingar i det enskilda fallet. Exempel härpå utgör i många avtal frågan om arbetstidens förläggning. Ett annat fall är när kollektivavtalet behöver kompletteras under avtalstiden till följd av nytillkommen teknik, nya arbets- eller produktionsformer och dylikt. Exempel härpå utgör i många avtal ackordsreglerna för i avtalet inte reglerade arbeten. På senare år har det blivit vanligt att lönekollektivavtalen skall korrigeras vid ett eller flera tillfällen med hänsyn till inflationen m m. Detta sker vid s k kontrollstationsförhandlingar. Dessa förhandlingar har närmast intressekaraktär, även om kollektivavtalet kan innehålla riktlinjer för vilka faktorer som skall bestämma korrigeringarna, t ex levnadskostnadsindex eller löneutveckling för annan löntagargrupp. — En helt annan typ av intresseförhandlingar, som kan komma att föras under avtalstid, är förhandlingar om medbestämmandeavtal jämlikt 32 § MBL.

Även medbestämmandeförhandlingarna enligt 11—13 §§ MBL är en form av intresseförhandlingar. De avser vad som är lämpligt och ändamålsenligt, inte vad som är rättsligt riktigt.

> I 4.1.1 konstateras att gränsen mellan medbestämmandeförhandlingar och tvisteförhandlingar inte är skarp. I detta ligger även att gränsen mellan rätts- och intressefrågor inte heller är skarp. Ett exempel belyser det sagda.
>
> Arbetsgivaren vill ge en arbetstagare helt nya arbetsuppgifter. Innan ett sådant beslut fattas skall medbestämmandeförhandlingar hållas (jfr 8.3.4). Vid dessa förhandlingar skall arbetstagarens fackliga organisation ges möjlighet att diskutera det lämpliga och ändamålsenliga i arbetsgivarens planerade beslut. Den fackliga organisationen kan emellertid även anföra rent rättsliga synpunkter. Organisationen kan t ex mena att arbetstagaren *enligt gällande kollektivavtal* inte är skyldig att acceptera de nya arbetsuppgifterna. Denna invändning avser innebörden av kollektivavtalet och utgör därför en typisk rättsfråga.
>
> Under förhandlingarna mellan parterna rörande de planerade nya arbetsuppgifterna kan alltså både intressesynpunkter och rättsliga synpunkter diskuteras. Detta kan ske samtidigt och utan att parterna bryr sig om att göra skillnad på olika typer av frågor. Strikt juridiskt rör det sig dock om två olika typer av frågor — intressefrågor och rättsfrågor — samt om två olika typer av förhandlingar — medbestämmandeförhandlingar och tvisteförhandlingar (jfr 11.2.1).[3]

Rättsfrågor och intressefrågor behandlas i första hand vid förhandlingar. Om frågan inte kan lösas genom förhandlingar tillgrips andra medel. Dessa är olika i rätts- respektive intressefrågor. Detta sammanhänger med att det "i botten" på

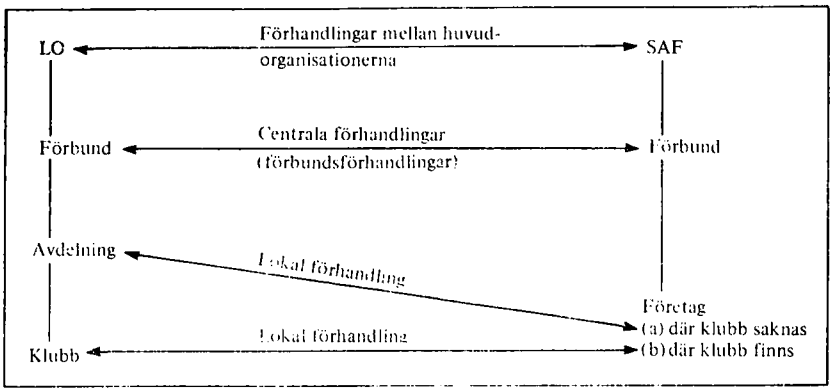
rättstvisterna finns ett rättsligt bindande dokument, som i sista hand bestämmer hur tvisten skall lösas, medan så inte är fallet i fråga om intressetvister. Rättstvisterna får därför lösas av domstol om förhandlingarna inte leder till en uppgörelse (se figur 11:1). Intressetvisterna får lösas på annat sätt (se 4.3). Stödet för förhandlingar i intressetvister är regeln i 10 § MBL, den allmänna förhandlingsrätten. Närmare regler har inte ansetts erforderliga. Stödet för förhandlingar i rättstvister är i första hand också 10 § MBL.[4] Men därutöver har det ansetts erforderligt att närmare reglera förhandlingarna. Denna reglering har vuxit fram genom avtal. Reglerna i 64—68 §§ MBL, som saknar motsvarighet i tidigare lag, har i stort hämtats från avtal, främst Saltsjöbadsavtalet.

Termen "tvisteförhandlingar" brukar användas endast om förhandlingar i rättstvister. För intressetvisternas del talar man om "avtalsförhandlingar" eller så används något uttryck som anger vad förhandlingarna rör, t ex "löneförhandlingar", "ackordsförhandlingar", "förhandlingar om arbetstidsschema", "medbestämmandeförhandlingar" osv.

4.1.3 *Lokala och centrala förhandlingar*[5]

I kapitel 3 har den fackliga organisationsstrukturen och de olika nivåerna i den fackliga hierarkin berörts. För förhandlingsväsendets del får organisationsstrukturen den betydelsen att förhandlingar av alla tre typerna kommer att föras på olika nivåer, lokal, central och huvudorganisationsnivå. I anslutning till figur 3:1 kan *förhandlingsstrukturen* illustreras på motsvarande sätt, figur 4:2.

I allmänhet förs förhandlingar endast mellan parter på samma nivå i hierarkin. Även förhandlingar "i snedsits" kan dock förekomma, främst mellan ett företag och ett förbund. Detta är t ex fallet när företaget inte tillhör någon ar-



Figur 4:2. Förhandlingsstrukturen på SAF-LO området

betsgivarorganisation och därför måste genomföra den centrala förhandlingen ensam. Ett annat exempel är centrala medbestämmandeförhandlingar. Enligt 14 § MBL *kan* dessa på arbetsgivarsidan föras av arbetsgivaren ensam. — Stundom förekommer "central-lokala" förhandlingar. Dessa förs i allmänhet på den arbetsplats där tvisten uppkommit (lokal nivå) men under medverkan av funktionär från förbunden. I vart fall på den statliga sektorn kan det även förekomma regionala förhandlingar. Dessa utgör en nivå mellan lokal och central förhandling.[6]

4.2 Närmare om allmän förhandlingsrätt

Den allmänna förhandlingsrätten behandlas i anslutning till följande frågor:

- Vem har förhandlings*rätt*?
- *För vem* förhandlar den som har förhandlingsrätt?
- Vem har förhandlings*skyldighet*?
- *Vad* föreligger förhandlingsrätt/förhandlingsskyldighet om? (*Ämnesområde*)
- *Hur* skall part förhandla? (*Innebörd*)
- *När* föreligger förhandlingsrätt/förhandlingsskyldighet? (Initiativ. Tidpunkt. Frekvens)
- Vilket är förhandlingarnas *resultat*? (Avtal, kollektivavtal, överenskommelse, slutlig oenighet)
- Vilka är reglerna om det *formella* förfarandet?
- Kan avtal träffas om den allmänna förhandlingsskyldigheten? (*Avtalsfrihet*)
- Vilka är *påföljderna*?

Reglerna om *vem* som har förhandlingsrätt bildar utgångspunkten (10 § MBL). Reglerna är enkla. Förhandlingsrätt tillkommer *på arbetstagarsidan* alla arbetstagarorganisationer utan undantag, de må vara små eller stora, representativa eller icke, tillhörande huvudorganisation eller ej osv (jfr 2.6 och 3.3). Det enda som krävs är att det rör sig om en arbetstagarorganisation i juridisk mening (se 3.2). Att enskild arbetstagare saknar förhandlingsrätt är inte ett uttryck för diskriminering utan skall uppfattas som ett skydd. Arbetstagaren behöver inte möta arbetsgivaren ensam utan kan alltid möta honom på ett mera jämbördigt plan genom sin organisation.[1] På *arbetsgivarsidan* tillkommer förhandlingsrätt varje arbetsgivare — organiserad eller oorganiserad — och på samma sätt som på arbetstagarsidan alla arbetsgivarorganisationer. — *Sammanslutningar* av organisationer av arbetsgivare eller arbetstagare (t ex förbund eller huvudorganisationer) har förhandlingsrätt eftersom också dessa är arbetsgivare- respektive arbetstagarorganisationer (jfr 3.2).

För vem förhandlar den som har förhandlingsrätt (10 § MBL)? Arbetstagarorganisation förhandlar för egen del i frågor som särskilt angår organisationen,

t ex om förhandlingsordning eller om uppbörd av fackföreningsavgifter, och för sina medlemmar. Förhandlingsrätt i juridisk mening föreligger aldrig för utomstående.[2] En annan sak är däremot att en arbetstagarorganisation, som förhandlar om att sluta ett kollektivavtal i praktiken ofta kan sägas förhandla även för de utanförstående därför att avtalet får verkningar också för dessa. (Detta behandlas närmare i 5.4. Se även 1.2.2, slutet, och 8.3.3.) — Arbetsgivarorganisation förhandlar likaledes för egen räkning och för sina medlemmar. Enskild arbetsgivare förhandlar endast för egen räkning.

En förhandling kan avse många eller få arbetstagare, även en enda. Det är således inget krav att förhandlingar skall vara kollektiva i den meningen att de måste avse många arbetstagare. I 10 § 1 st MBL markeras detta genom att förhandlingsrätten anges avse "medlem" i arbetstagarorganisationen.

Vem har förhandlingsskyldighet (10 § MBL)? Förhandlingsskyldigheten bestäms av fackföreningsmedlemmarnas anställningar. En fackförening har förhandlingsrätt endast för sina medlemmar. En förutsättning för att en arbetsgivare skall vara *skyldig* att förhandla med en fackförening är därför att föreningen har i vart fall en medlem, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.[3] (Jfr annorlunda i fråga om rätt att ingå kollektivavtal i 5.2 och att vidta stridsåtgärd i 6.2.2.)

Det avgörande för att förhandlingsrätt skall uppkomma för en arbetstagarorganisation är den tidpunkt då medlemmens anställningsavtal träffas och inte dagen då arbetet påbörjas.[4] En nyhet i MBL är att förhandlingsrätt föreligger även för medlemmar, som *har varit* anställda hos arbetsgivaren, t ex pensionärer (10 § MBL). Förhandlingsrätten omfattar frågor som har med det tidigare anställningsförhållandet att göra. Förhandlingsrätt enligt MBL föreligger däremot inte för *arbetssökande*.[5] Endast i en lag har arbetstagarorganisation förhandlingsrätt för en medlem som söker arbete. Det är jämställdhetslagen (11 §).[6] — Förhandlingsskyldigheten för en arbetsgivare motsvaras alltid av en rätt för honom att förhandla med arbetstagarorganisationen i fråga (som då är den förhandlingsskyldiga parten).

Förhandlingsskyldighet föreligger även för sammanslutningar av arbetsgivare och arbetstagare (t ex förbund och huvudorganisationer). Förhandlingsrätt/förhandlingsskyldighet finns därför lokalt, centralt och på huvudorganisationsnivå (jfr figur 4:2).

Vad har parter rätt att få till stånd förhandlingar om (respektive skyldighet att förhandla om)? I 10 § MBL anges ämnesområdet med orden "fråga rörande förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren". Detta uttryck har behandlats i kapitel 2 (2.4) där det konstaterades att uttrycket har ett synnerligen omfattande innehåll, men att vissa begränsningar finns. Förhandlingsrätt föreligger vidare inte inom det angivna förhandlingsområdet om syftet med förhandlingen är att få till stånd ett avtal som strider mot *tvingande* bestämmelse i lag.[7] Den offentliga sektorn får specialbehandlas (jfr 4.4).

Hur skall part förhandla? Vad är part m a o skyldig att göra när han har skyldighet att förhandla? I 15 § anges förhandlingsskyldighetens innebörd i två punkter. Part skall

- infinna sig till förhandlingssammanträde, själv eller genom ombud

  Detta krav är anspråkslöst och kan förefalla överraskande; om part inte ens vore skyldig att infinna sig till ett sammanträde skulle förhandlingsrätten/skyldigheten bli meningslös. Tyngdpunkten ligger emellertid på att part själv bestämmer hur han vill låta sig representeras vid förhandling.[8] Part kan t ex alltid infinna sig *genom ombud*.[9] Detta innebär att vid en lokal förhandling en klubb kan välja att låta sig representeras av ett ombud, t ex en avdelningsombudsman. — Det bör dock påpekas att rätten att infinna sig genom ombud ofta begränsas i avtal. Det är t ex vanligt att lokal förhandling på arbetsplatser där klubb finns skall föras av klubbrepresentanter och inte av ombud, t ex en avdelningsombudsman.[10]

- framlägga motiverat förslag till lösning av tvistefrågan, där så erfordras

  Även detta krav är anspråkslöst. Förslaget skall visserligen vara ägnat att föra förhandlingen framåt. Lagen kräver emellertid inte att förslaget skall vara acceptabelt för motparten eller "rimligt" ("välavvägt", "förnuftigt" eller dylikt) eller att förslaget skall ge uttryck för kompromissvilja eller vilja att gå motparten till mötes.[11] Även ett benhårt fasthållande vid en gång intagna ståndpunkter uppfyller lagens krav.[12] Någon ovillkorlig skyldighet att tala sanning finns inte heller.[13]

  I praxis, som har stöd i förarbetena till MBL,[14] har dessa två punkter ansetts innebära att ytterligare en punkt skall uppfyllas, nämligen skyldighet att

- ge motparten tillfälle att framlägga sin sak

  Part har skyldighet att lyssna på motparten vid förhandlingssammanträdena men har föga skyldighet att taga honom på allvar och ingen skyldighet att låta sig påverkas av vad han anför.

  Av betydelse är även att parterna vid förhandling har en omfattande informationsskyldighet gentemot varandra. Detta följer av 18—19 §§ MBL (se härom 8.2).

- "försöka se till att det kommer ut ett resultat av förhandlingen"[15]

Dessa krav enligt 15 § MBL utgör vad AD brukar kalla "*sakliga överläggningar*".[16] Även tagna tillhopa ställer de endast blygsamma krav på förhandlingsskyldig part. Den som begärt förhandling — typiskt sett arbetstagarsidan — har därför inte mycket stöd i förhandlingsrätten när han vid förhandlingsbordet vill uppnå resultat. Förhandlingsrätten saknar "muskler", kan man säga. I många

länder och i internationella överenskommelser förutsätts att arbetsgivaren skall ingå i vad som brukar kallas "good faith bargaining". En sådan förhandlingsskyldighet kräver att arbetsgivaren anstränger sig för att nå överenskommelse med arbetstagarsidan. Som framgått kräver den svenska lagen inte en så långt gående förhandlingsskyldighet.[17] Det är andra regler än förhandlingsrättsreglerna som ger styrka vid förhandlingsbordet; "musklerna" består främst av reglerna om rätt att vidta stridsåtgärder. Part — typiskt sett en arbetsgivare — som är stark och inte är rädd för stridsåtgärder från motparten kan reducera förhandlingsrätten till samtal av föga värde. Endast få arbetsgivare har dock sådan styrka, egentligen endast staten.

När föreligger förhandlingsrätt/skyldighet? Förhandlingsrätten är kontinuerlig. Part har därför som en utgångspunkt rätt att när som helst få till stånd förhandlingar om allt som är förhandlingsbart. Det är tydligt att upprepade förhandlingar om samma sak skulle kunna komma till stånd. För att förhindra bl a detta och även t ex meningslöst utdragna förhandlingar eller förhandlingar om ändringar i träffade avtal, som inte är uppsagda, finns vissa spärrar.

- MBL

  Spärren i MBL sammanhänger med det som ovan sagts om förhandlingsskyldighetens innebörd, nämligen att parts skyldigheter är begränsade till att ingå i saklig överläggning. Sedan detta krav uppfyllts föreligger ingen förhandlingsskyldighet mer om den fråga, som förhandlingen avsett. Part kan då ensidigt avsluta förhandlingen.[18] Så snart frågan ändrats eller kommit i ett nytt läge föreligger emellertid rätt/skyldighet att förhandla igen.

- Avtal

  Spärren i MBL innebär föga skydd mot krav på förhandlingar om ändringar i träffade avtal. Å andra sidan innebär ju ett avtal en överenskommelse om vad som skall gälla under den tid avtalet gäller. I själva avtalsidén ligger därför att ändringsförhandlingar inte skall förekomma; "avtal är till för att hållas" och "lagt kort ligger". Ibland tar parterna därför in en uttrycklig regel som anger att rätt till ändringsförhandlingar skall föreligga. Ett vanligt exempel är de förhandlingar om lönekorrigeringar (kontrollstationsförhandlingar) som förekommer med stöd av regler i (löne)kollektivavtalen. Om inget sägs i avtalet beträffande ändringsförhandlingar föreligger förhandlingsskyldighet ändå även om det sannolikt strider mot "god arbetsmarknadssed" att begära ändringsförhandlingar i andra situationer än då påtagligt ändrade förhållanden inträtt.[19]

En annan sida av frågan *när* förhandlingsskyldighet föreligger är den *tidsfrist* som förhandling skall hållas inom sedan den påkallats. I 16 § MBL stadgas att lokal förhandling skall hållas inom två och central förhandling inom tre veckor

efter det framställan mottogs, om inte parterna enas om annat.[20]

Av det som sagts om förhandlingsskyldighetens innebörd framgår att förhandlingsrätten inte innebär rätt till enighet eller annat *resultat*.[21] Visserligen leder förhandlingar ofta till enighet. Om så är fallet kan förhandlingarna resultera i ett kollektivavtal eller ett vanligt avtal eller något annat, t ex ett uttalande, en rekommendation eller en utfästelse av en arbetsgivare att så vitt möjligt göra eller låta bli att göra något (som närmare beskrivs i utfästelsen). Men en förhandling kan mycket väl "rinna ut i sanden" utan att någon lösning på förhandlingsfrågan nåtts. Nås enighet i sakfrågorna föreligger för övrigt ingen skyldighet att låta denna enighet ta sig uttryck t ex i ett kollektivavtal. Trots enigheten i sakfrågan kan arbetsgivaren vägra att skriva under ett kollektivavtal — om han är tillräckligt stark.[22]

Regler om *det formella förfarandet* ges i 16 § MBL. Förhandlingsframställan skall göras skriftligt, om så begärs. Likaså skall protokoll föras på begäran. Dessa och andra formella regler är dispositiva och preciseringar i avtal är vanliga.[23]

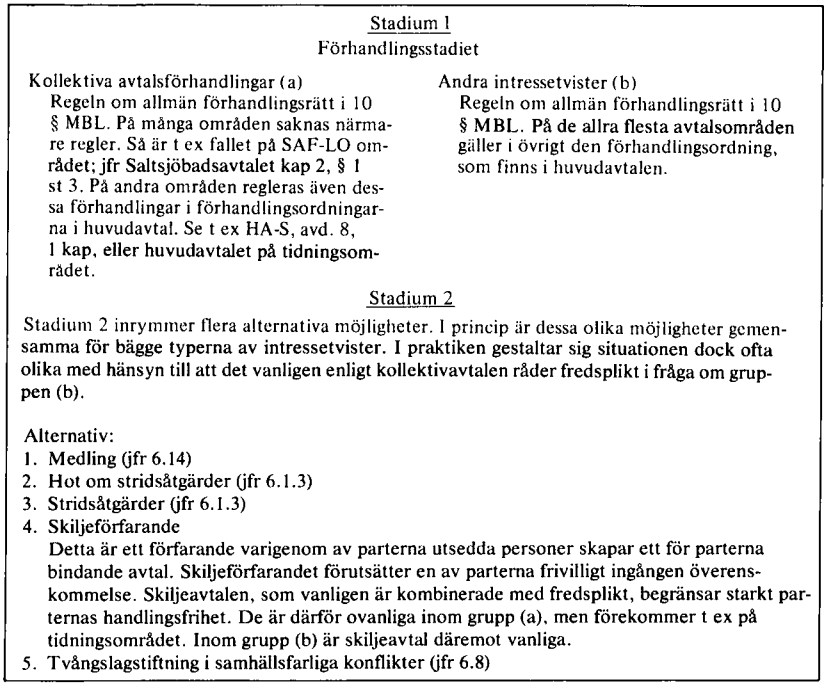
Reglerna i 10 § MBL om allmän förhandlingsrätt är *tvingande* minimiregler (4 § 1 st MBL).[24] Reglerna om det formella förfarandet är däremot dispositiva (4 § 2 st). Avtal som preciserar hur förhandlingarna skall gå till finns på praktiskt taget hela arbetsmarknaden. Reglerna kallas ofta "förhandlingsordning".[25] De viktigaste förhandlingsordningarna är intagna i s k "huvudavtal". (Se om termen huvudavtal 5.1.) Innehållet i huvudavtalen behandlas i 4.3 och i kapitel 11.

Den viktigaste *påföljden* för brott mot den allmänna förhandlingsskyldigheten är skadestånd (54 § MBL). AD kan när skadestånd utdöms även ålägga part att rätta sig efter förhandlingsrättens regler. Som ett alternativ till skadestånd kan part som möts av förhandlingsvägran vända sig till förlikningsman (se 6.14) för att få hjälp. Om motparten skulle vägra att förhandla på kallelse av förlikningsman kan ytterligare påtryckningsmedel användas (vite; 49 § MBL).

I 17 § MBL anges att den som utsetts att företräda sin organisation vid förhandling ej får vägras ledighet i skälig omfattning för att delta i förhandlingen. Denna regel tar sikte på förhandlare, som inte är anmälda fackliga förtroendemän. För anmälda förtroendemän gäller ledighetsreglerna i FML.

4.3 Medel att lösa intressetvister

Intressefrågorna får delas upp i två huvudgrupper, de kollektiva avtalsförhandlingarna och andra intressetvister, främst tvister under löpande avtalsperiod (jfr 4.1.2. Här bortses från medbestämmandeförhandlingarna.) För bägge grupperna är gemensamt att arbetet med att lösa uppkomna frågor och tvister sönderfaller i två stadier. Stadium 1 är förhandlingsstadiet. Stadium 2 rymmer flera olika alternativa medel. I figur 4:3 visas i schematisk form vilka medel som står till buds.



Figur 4:3. Schema över medlen att lösa intressetvister

Figuren kräver några förklaringar. — De två stadierna kompletterar varandra. Förhandlingar kan avlösas av åtgärd hörande till stadium 2 men därefter återupptas. Detta samspel mellan de olika nivåerna kan pågå länge. Förhandlingar, medling, hot om stridsåtgärder samt stridsåtgärder kan förekomma växelvis, ja rentav samtidigt. Traditionellt sker emellertid i vart fall medling utan konflikthot (jfr 6.14). Vidare gäller att parterna måste ha uppfyllt sin grundläggande förhandlingsskyldighet innan de kan gå vidare till stadium 2.

Formella regler för kollektivavtalsförhandlingarna saknas visserligen på många sektorer av arbetsmarknaden. Emellertid finns även på dessa områden traditioner och sedvänjor, som gör att skillnaderna i detta hänseende mellan olika avtalsområden är små.

Figuren ger inte besked om vilket resultat arbetet att lösa intressefrågorna sist och slutligen får. Olika alternativ kan tänkas. Dessa har redovisats i 4.2.

4.4 Den offentliga sektorn

Förhandlingsrätt för de offentliganställda föreligger i alla frågor där de privatanställda har förhandlingsrätt (jfr 4.2). Tidigare förbud mot förhandlingar i

vissa ämnen har inte tagits med i LOA. Detta innebär att förhandlingsområdet faktiskt är större för offentliganställda än för privatanställda.

Utanför området för förhandlingsrätt för de privatanställda faller frågor som avser verksamheters mål och inriktning (jfr 4.2 och 2.3.3). På den offentliga sektorn avser motsvarande frågor den politiska demokratins centrala ämnen (jfr 2.3.6). Dessa frågor är emellertid i stor utsträckning *inte* undantagna från *förhandlingsområdet*. Kollektivavtal kan visserligen inte ingås (jfr 5.3.2) och förhandlingsrätt föreligger inte om syftet är att få till stånd en överenskommelse, som strider mot tvingande lag (jfr 4.2). Inskränkningen i förhandlingsrätten avser emellertid endast *uttrycklig* föreskrift i lag eller annan författning. "Om en offentlig arbetsgivare finner att han måste avböja ett avtalsförslag med hänsyn till den politiska demokratins krav och detta krav inte direkt följer av en bestämmelse i t ex RF, får han således inte vägra att träda i förhandling i frågan".[1] — Denna utvidgning av förhandlingsområdet på den offentliga sektorn kan synas egendomlig.

Förhandlingar inom området för den politiska demokratin synes dock vara sällsynta. De fackliga organisationerna på den offentliga sektorn har nämligen samtliga bestämt förklarat sig anse att den politiska demokratin inte är förhandlingsbar. Denna inställning i förening med tilltro från lagstiftarens sida att organisationerna skall respektera begränsningar i arbetsplatsdemokratin med hänsyn till den politiska demokratin är i själva verket förutsättningen för att något förhandlingsförbud inte uppställts i LOA.[2] Förhandlingar inom området för den politiska demokratin torde därför i praktiken snarast få formen av samråd och informella överläggningar.

I det särskilda huvudavtalet (SHA, 1976; jfr 5.1) har parterna på den offentliga sektorn förbundit sig att "i fråga om sådant ämne, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, ...sträva efter fredliga förhandlingar samt att undvika stridsåtgärder" (1 §). Anser part att ett visst förhandlingsämne skulle kränka den politiska demokratin kan saken hänskjutas till en särskild nämnd, SHA-nämnden. Se härom vidare 6.9.

5. Kollektivavtalet

5.1 Allmänt om kollektivavtal

Kollektivavtalet utgör tillsammans med lagstiftning det främsta medlet att ge generella regler för arbetsplatserna. Kollektivavtalet står för övrigt nära lagstiftning (jfr 1.2). Kollektivavtalen får sin generella verkan genom tre regler, nämligen att parterna är kollektiva (5.2), att avtalen kan ges en generellt bindande verkan (5.4) och att de kan göras tvingande (5.5).

Nästan alla arbetstagare i Sverige är juridiskt bundna av ett kollektivavtal. Emellertid är kollektivavtalet inget anställningsavtal. Anställning kan föreligga utan att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen. Kollektivavtal kan ingås med en företagare utan anställda (se 5.2). Kollektivavtalet är däremot en ram för anställningsavtal och kan bestämma ("normera") innehållet i anställningsavtal.

Kollektivavtalets ursprungliga syfte var att få till stånd en likformig och allmängiltig (generell) reglering av anställningsvillkoren för en grupp arbetstagare (ett kollektiv). Arbetstagarsidan gjorde enad front mot arbetsgivarsidan för att förhindra att arbetsgivare utnyttjade sin överlägsenhet vid förhandlingsbordet till att pressa enskilda arbetstagare att acceptera "låga" anställningsförmåner. Genom att sluta sig samman och uppträda samfällt vid förhandlingar lyckades arbetstagarna uppnå enhetliga och lika villkor för alla. Detta ursprungliga syfte är alltjämt i hög grad aktuellt och förblir avtalets viktigaste.[1] Men andra funktioner har tillkommit.[2]

Kollektivavtalet kan ha till uppgift att ge regler om lön och andra anställningsvillkor för de anställda. Avtalet kan i andra fall ha till uppgift att ge regler om förhållandet mellan arbetsgivare och deras organisationer och arbetstagarsidans organisationer, t ex förhandlingsordningar. En annan viktig uppgift består i avtalets fredsverkan (se 5.6). Slutligen kan avtalet ha till uppgift att ge regler om medbestämmande för arbetstagarna. Alla dessa uppgifter kan komma till uttryck i ett och samma avtal. Lönekollektivavtalen har regler som ger uttryck för de tre första uppgifterna. Regler som i högre grad avser organisationerna samlas ofta i fristående avtal, t ex huvudavtalen samt samarbetsavtal, t ex om rationalisering, arbetsmiljö eller anställningstrygghet. Regler om medbestämmande samlas också ofta i särskilda avtal.

Kollektivavtal kan ingås på olika nivåer i den fackliga hierarkin (jfr figur 3:1). På den *privata sektorn* ingår huvudorganisationerna inte kollektivavtal i sedvanlig mening. Varken SAF, LO eller PTK har behörighet att träffa avtal med bindande verkan för (medlems-)förbunden. Detta följer av regler i stadgarna för dessa organisationer. När SAF träffar en överenskommelse med LO eller

PTK — det må röra sig om de centrala löneförhandlingarna, ett avtal om arbetsmiljö eller om rationalisering — är överenskommelsen ett avtal mellan dem som innehåller en rekommendation till förbunden att anta överenskommelsen som kollektivavtal.[3] Om förbunden följer uppmaningen får överenskommelsen verkan som kollektivavtal både för förbunden och för huvudorganisationerna.

> För att illustrera denna teknik kan den ytterst belysande inledningen till huvudavtalet mellan SAF och LO ("Saltsjöbadsavtalet"; jfr nedan) citeras.
>
> "Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att ... verka för att avtalet blir genom fri överenskommelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet ... med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen."[4]

Förbunden på den privata sektorn ingår kollektivavtal på eget initiativ eller på rekommendation från huvudorganisationen. Dessa avtal gäller vanligen i hela landet och kallas *förbundsavtal* eller *riksavtal*. På lokal nivå kan kollektivavtal ingås mellan en arbetsgivare och avdelningen på orten eller klubben på arbetsplatsen (*lokalavtal* eller *företagsavtal*).

Oorganiserade arbetsgivare kan sluta kollektivavtal. 23 § MBL innehåller inget krav på att arbetsgivaren skall vara organiserad. I allmänhet innebär dessa avtal att det vid varje tidpunkt gällande förbundsavtalet inom branschen skall gälla på arbetsplatsen. Ett sådant kollektivavtal, som brukar kallas "hängavtal", innehåller i övrigt vanligtvis endast ett fåtal regler, främst en organisationsklausul (jfr 3.5) och en förhandlingsordning (jfr figur 4:3 och 11.1).[5]

På den *offentliga sektorn* råder förhållanden som delvis liknar den privata sektorns. — På den statliga sektorn ingår SAV kollektivavtal som binder berörda myndigheter och anställda. I de flesta frågor ingås avtalen under förbehåll om regeringens godkännande.[6] I vissa av dessa fall räcker det med att regeringen godkänner avtalet. Ofta skall avtalet dock underställas riksdagen för godkännande.[7] I frågor som inte behöver underställas regeringen kan SAV ensamt besluta. SAV kan även delegera rätten att ingå kollektivavtal till enskilda myndigheter.[8] Sådan delegation är mycket vanlig. Som exempel kan hänvisas till förhandlingsprotokollet (2 §) till MBA-S och 3 § MBA-S. — På den kommunala sidan träffas kollektivavtal på ett sätt som mera liknar den privata sidan. Arbetsgivarsidan företräds vanligen av kommunförbunden (se 3.2). De överenskommelser som ingås med arbetstagarsidan har karaktär av rekommendationer till kommunerna (landstingen). Varje kommun beslutar sedan i sin tur att anta överenskommelsen som ett kollektivavtal.[9]

> Tekniken på den kommunala sidan kan illustreras med § 4 i protokollet från förhandlingarna rörande nytt kommunalt huvudavtal, KHA 77 (jfr nedan).

Med "parterna" i texten förstås kommunförbunden och arbetstagarorganisationerna (Svenska kommunalarbetareförbundet, KTK och SACO/SR-K).

"Parterna enas om att rekommendera sina medlemmar att såsom lokalt kollektivavtal antaga bilagda Kommunalt huvudavtal — KHA 77.

Parterna är därvid ense om att lokalt kollektivavtal därom skall anses ha kommit till stånd genom att kommunens förhandlingsorgan (personalorgan) beslutar att antaga bestämmelserna som lokalt kollektivavtal och tillställer arbetstagarorganisation, som begär det, protokollsutdrag över beslutet."

Huvudavtal är den vedertagna beteckningen på kollektivavtal som innehåller enhetliga regler i något hänseende för en större del av arbetsmarknaden, t ex mellan SAF och LO. Huvudavtalen innehåller i allmänhet en förhandlingsordning (jfr figur 4:3 och 11.1) och regler om utsträckt fredsplikt. Tre huvudavtal reglerar även samhällsfarliga konflikter (jfr 6.8). — Det finns ett tjugotal huvudavtal. Tillsammans täcker de nästan hela arbetsmarknaden. Det äldsta huvudavtalet är det s k Saltsjöbadsavtalet, som ingicks 1938 mellan SAF och LO. Detta avtal har stått förebild för övriga huvudavtal och för övrigt även för 64—68 §§ MBL. Saltsjöbadsavtalet har dock inte antagits av alla förbund inom LO, t ex inte av förbunden inom transport- och byggnadsområdet. På den privata tjänstemannasidan inom SAF-området gäller tre huvudavtal, ett med SIF (till vilket CF har anslutit sig), ett med SALF och ett med HTF. Avtalen är nästan identiska.[10] På den statliga sektorn finns två huvudavtal. Huvudavtalet 1978 (HA-S) går tillbaka på ett huvudavtal från 1965, det s k Slottsbacksavtalet. Avtalet innehåller regler om de tre typerna av förhandlingar enligt MBL (jfr 4.1.1), om informationsskyldigheten enligt MBL, om utövandet av den fackliga vetorätten (jfr 9.4) och om begränsningar av stridsåtgärder, främst samhällsfarliga (jfr 6.8). Det särskilda huvudavtalet (SHA) tillkom 1976 i samband med antagandet av LOA. Detta avtal gäller på både den statliga och den kommunala sektorn. Det innehåller regler om frågor, som berör den politiska demokratin (jfr 4.4 och 6.9). Det kommunala huvudavtalet — KHA 77 — är relativt nära överensstämmande med HA-S.[11]

Medbestämmandeavtal (MBA) är kollektivavtal som ger arbetstagarsidan någon form av medbestämmande. (Se vidare 9.2.1.)

Kollektivavtalen innehåller ofta partier som kallas "protokollsanteckning", "anteckning", "anmärkning", "not", och dylikt. Sådana partier kan vara bindande som en del av kollektivavtalet. Detta är ofta fallet med protokollsanteckningar. Avgörande är "om parterna enats om att uttalandet skall" ha verkan som kollektivavtal.[12] I andra fall har dessa moment skiftande juridisk betydelse. Ibland uttrycker de ena partens åsikt i en fråga, ibland krav som utan resultat framförts vid avtalsförhandlingarna osv.[13] Det är ofta oklart vilken betydelse ett sådant moment utanför den löpande avtalstexten har.

Det förekommer att avtal direkt utsäger vilken betydelse som protokollsan-

teckningar har. Som exempel kan följande regel ur avtalet för de kooperativa bagerierna (mellan KFO och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet) anföras (§ 21 mom 2).

"Till detta avtal fogade protokollsanteckningar äga samma giltighet som själva avtalet."

Inte ens i de fall då avtalet innehåller en sådan regel blir det dock alltid klart hur *andra* moment i avtalet uppfattas, t ex s k anmärkningar. I det citerade avtalet finns en anmärkning (till § 7) som lyder på följande sätt.

"Parterna är ense om att nu föreliggande lokala överenskommelser om beredskapstjänstgöring inte får försämras genom förestående regler (dvs reglerna i § 7). Anpassning till dessa kan ske, om de lokala parterna träffar överenskommelse härom."

Denna anmärkning ger intryck av att "äga samma giltighet som själva avtalet". Den är dock inte en protokollsanteckning. Det är helt enkelt oklart vilken karaktär anmärkningen egentligen har!

5.2 Vem kan ingå kollektivavtal? Parter

Part i kollektivavtal kan vara enskild arbetsgivare eller förening av arbetsgivare på den ena sidan och på den andra sidan förening av arbetstagare (23 § MBL). Enskild arbetstagare kan inte ingå kollektivavtal, inte heller en grupp av arbetstagare.[1] Alla arbetsgivar- respektive arbetstagarföreningar kan vara parter, alltså även förbund och huvudorganisationer. Tre eller flera kan vara parter i samma avtal. Detta är särskilt vanligt på den offentliga sektorn.

Det ställs inga särskilda krav på arbetstagarorganisation för att den skall få vara part i ett kollektivavtal (jfr 3.3). Även små organisationer, kanske helt lokala eller till och med begränsade till en enda arbetsplats, får ingå kollektivavtal. Det ställs inte heller krav på att organisationen skall vara representativ eller ha en viss andel av arbetstagarna som medlemmar. I själva verket kan en organisation ingå ett kollektivavtal med en företagare trots att den inte har någon medlem, som är anställd av honom.[2] Det vanligaste exemplet på detta är att företagaren inte har några anställda. En sådan företagare är visserligen inte en arbetsgivare i vanlig mening. Genom att ingå ett kollektivavtal blir företagaren dock "arbetsgivare" i den meningen, som ordet har i 23 § MBL.[3] Anledningen till att arbetstagarorganisationerna vill teckna avtal trots att inga anställda finns är att företagaren kan komma att anställa någon.[4] Finns då ett kollektivavtal gäller detta för arbetstagaren, om han är medlem. Det är för övrigt vanligt att företagare till och från har anställda, t ex inom åkeribranschen. — Ett kollektivavtal fortsätter vidare att gälla även om arbetstagarorganisationen inte längre har någon medlem kvar på arbetsplatsen.[5]

En arbetstagarorganisation har inte förhandlingsrätt om den inte har i vart fall en medlem hos arbetsgivaren (jfr 4.2). Ofta kommer emellertid företagaren till förhandlingsbordet och ingår kollektivavtal därför att han annars kan bli utsatt för blockad. Stridsåtgärd kan nämligen vidtagas även mot en arbetsplats där arbetstagarorganisationen inte har någon medlem (jfr 6.2.2).

5.3 Vad kan kollektivavtal ingås om? Ämnesområdet

5.3.1 *Den privata sektorn*

Kollektivavtal kan ingås om alla frågor som angår "förhållandet ... mellan arbetsgivare och arbetstagare" (23 §). Ämnesområdet är det vidast tänkbara. Det omfattar inte bara lön och andra anställningsvillkor utan även hela "§ 32-området". (Se 2.4.) Alla frågor, som är förhandlingsbara enligt reglerna om allmän förhandlingsrätt (10 §) och medbestämmandeförhandlingar (11—13 §§), är också avtalsbara.[1] Självfallet kan avtal inte träffas som sätter ur spel *tvingande* regler i lag (eller annan författning). Avtal med en sådan inriktning innebär ett angrepp på riksdagens makt och därmed på den politiska demokratin och är därför ogiltigt (jfr 2.3.4). För övrigt föreligger inte förhandlingsrätt för att få till stånd ett sådant avtal (jfr 4.2 vid not 7).

5.3.2 *Den offentliga sektorn*

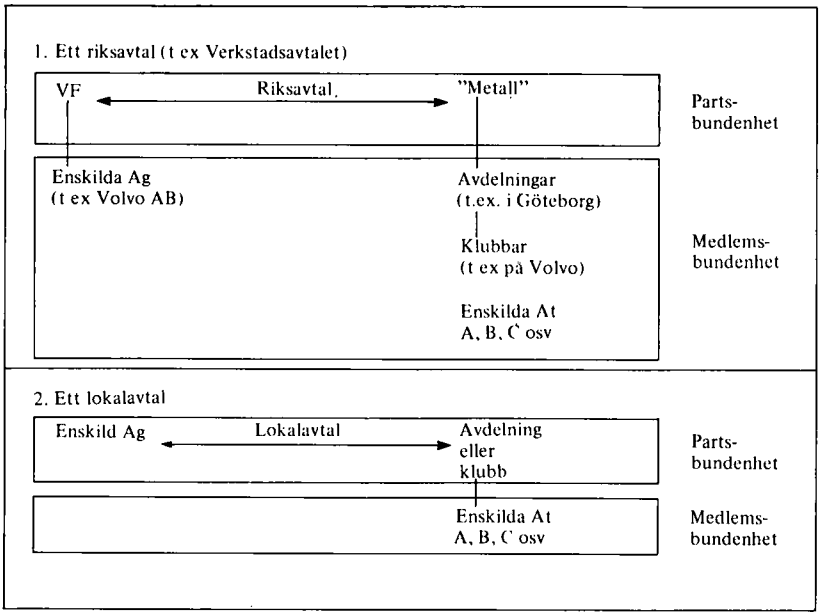
På den offentliga sektorn kan kollektivavtal avse i princip samma område som på den privata. LOA innehåller ingen regel som uttryckligen förbjuder kollektivavtal i vissa ämnen. Som angetts i 2.3.6 faller dock frågor som avser den politiska demokratin och myndighetsutövningen utanför LOA. Ett i lagen inte uttryckligen angivet förbud att träffa avtal i dessa frågor finns därför ("det tysta avtalsförbudet"; jfr 4.4).[2] Som likaledes angetts i 2.3.6 kan dock i vissa undantagssituationer godtas även avtalsregler som berör den politiska demokratins område.

5.4 För vem gäller kollektivavtal? Avtalets bindande verkan

I 1.2.2 har klargjorts att kollektivavtalet har en bindande verkan som är mera omfattande än vanliga avtal. Kollektivavtalen binder i första hand dem som ingått avtalet, parterna, dvs arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen. Men kollektivavtalet har till syfte att åstadkomma enhetliga anställningsvillkor för de enskilda arbetstagarna (se 5.1). Även medlemmarna i avtalsslutande organisationer bör därför bindas, medlemsbundenhet. Kollektivavtalet binder de avtalsslutande parterna och deras medlemmar, alltså nedåt i den fackliga hierarkin (26 § MBL). Däremot binder avtalet inte uppåt i den fackliga strukturen.

I figur 5:1 illustreras i översiktlig form den bindande verkan som de två vanligaste formerna av kollektivavtal har.

En förutsättning för att kollektivavtal skall binda medlemmarna är att de avtalsslutande parterna har behörighet att ingå bindande avtal för sina medlemmar.[1] I Sverige ges nästan undantagslöst sådan behörighet i de fackliga organisationernas stadgar.[2] Reglerna är dock ofta otydliga, vilket torde samman-



Figur 5:1. Riksavtals och lokalavtals bindande verkan

hänga med att man uppfattat det som självklart att behörighet att ingå (löne)kollektivavtal skall finnas. Detta är ganska naturligt med hänsyn till kollektivavtalets ursprungliga funktion att få till stånd en enhetlig reglering för många arbetstagare (jfr 5.1). — Det bör erinras om att vissa huvudorganisationer inte har behörighet att ingå kollektivavtal, som binder medlemmarna. Så är t ex fallet med SAF, LO och PTK (se 5.1). — Regeln om behörighet att ingå avtal för medlems räkning gäller endast *framtida* förhållanden. Avtal som avser att reglera medlems *redan intjänade förmåner* förutsätter samtycke av medlemmen i det enskilda fallet.[3] (Jfr 3.4 vid det externa förhållandet, punkt 2 och punkt 4.) Ofta torde individuellt samtycke behövas även i fråga om kollektivavtal som avser en bestämd medlems anställningsförhållanden (jfr nedan).[4]

Regler om medlemsomröstning för att ett avtal skall bli bindande som kollektivavtal är giltiga. *Bindande* medlemsomröstning är ytterst ovanlig. Regler om *rådgivande* omröstning är däremot ganska vanliga särskilt bland LO-förbunden, men omröstningar förekommer mycket sällan.

Det är vanligt att överordnad organisation — t ex SAF eller LO eller förbund — skall godkänna avtal som träffats längre ned i hierarkin (jfr 1.3, punkt 4). Den organisation som godkänner ett kollektivavtal blir normalt inte bunden av det. Godkännandet är en fråga om intern kontroll inom organisationen.[5]

Kollektivavtalen syftar till generell reglering för många arbetstagare. De vik-

tigaste lönekollektivavtalen i Sverige reglerar anställningsförhållandena för tusentals arbetstagare på ett stort antal arbetsplatser. Men kollektivavtal kan avse endast ett fåtal anställda eller en enda befattning. Även avtal som reglerar villkoren för *en* bestämd arbetstagare är giltiga som kollektivavtal enligt MBL.[6]

Medlem som är bunden av kollektivavtal men som lämnar sin organisation, förblir bunden av avtalet (26 § 2 st MBL).[7] Detta gäller enskilda arbetstagare och arbetsgivare likaväl som medlemsorganisationer. Bundenheten gäller under avtalets giltighetstid. Den viktigaste följden av denna regel är att medlemmen förblir bunden av fredsplikten (jfr 5.6). Bundenheten gäller så länge avtalet gäller eller till dess avtalet har sagts upp i enlighet med reglerna om uppsägning i avtalet.[8]

Arbetsgivare eller arbetstagare, som blir medlem av en organisation som har slutit kollektivavtal, blir själv bunden av kollektivavtalet vid inträdet (26 § 1 st MBL). Arbetsgivaren blir sålunda normalt skyldig att tillämpa avtalets regler om lön och andra anställningsvillkor på sina anställda. I några fall gäller undantag. Om de anställda hos en arbetsgivare har bättre förmåner än kollektivavtalet i något hänseende — t ex längre semester eller kortare arbetstid — gäller dessa förmåner även efter arbetsgivarens inträde i arbetsgivarföreningen i den mån de inte strider mot kollektivavtalet. Den som vid sitt inträde i en organisation redan är bunden av ett kollektivavtal omfattas inte heller av organisationens kollektivavtal.[9] Exempel är att arbetsgivare med hängavtal går in i en arbetsgivarorganisation. Särskilda regler gäller när det sker organisationsförändringar på arbetstagar- eller arbetsgivarsidan (28 § 3 st MBL).

Kollektivavtal kan även avse förutvarande arbetstagare, i praktiken främst pensionärer. Detta framgår dock inte av lagtexten (23 § MBL).[10] (Ang förhandlingsrätt för förutvarande arbetstagare se 4.2 och 11.2.2.)

När en verksamhet byter ägare kan kollektivavtalet påverkas. Om verksamheten är ett aktiebolag och aktierna övergår till ny ägare uppstår inga problem eftersom arbetsgivaren är aktiebolaget som sådant. Samma är förhållandet om ett handelsbolag får nya ägare eller om medlemmarna i en förening förnyas på en gång. Problem uppstår när det sker ett *byte av arbetsgivare*. Detta är fallet när en verksamhet ombildas till en ny juridisk rörelseform, t ex när en enskild firma eller ett handelsbolag ombildas till aktiebolag. Enligt tidigare gällande regler blev aktiebolaget inte bundet av kollektivavtalet. Detta har ändrats genom en regel i 28 § MBL, som stadgar att det kollektivavtal som gäller före övergången skall gälla även efter denna trots arbetsgivarbytet.[11] Det gamla kollektivavtalet kan dock sägas upp i förtid i samband med övergången. Många svåra situationer kan uppstå.

Arbetstagare, som är oorganiserade eller som tillhör annan än den avtalsslutande organisationen, är inte bundna av det kollektivavtal som finns för sådant arbete som de utför. Dessa *utanförstående arbetstagare* är varken berättigade eller förpliktigade av kollektivavtalet.

Det förefaller alltså att vara stora skillnader mellan dem som omfattas av ett kollektivavtal och de utomstående. I praktiken är skillnaderna dock i allmänhet små eller inga alls. Det finns flera skäl till detta. Ett är att kollektivavtalen, om annat inte uttryckligen sägs, anses innebära att arbetsgivaren skall ge de utomstående förmåner, som inte understiger vad kollektivavtalet anger. Denna princip är numera mycket fast etablerad.[12] I propositionen till LAS (1974) uttalade departementschefen (vid behandlingen av 3 §) att "(B)estämmelsen är ett uttryck för den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats".[13] AD har för sin del sagt att i allmänhet är "arbetsgivaren gentemot motparten i kollektivavtalsförhållandet skyldig att se till att reglerna i kollektivavtalet inflyter i det enskilda anställningsavtalet med den utanför organisationen stående arbetstagaren".[14] På den statliga sektorn är arbetsgivaren (myndigheten) skyldig att tillämpa gällande kollektivavtal på utomstående.[15] På den kommunala sektorn gäller regeln om likabehandling i 1:9 RF men trots detta förekommer en viss diskriminering av utanförstående just på den kommunala sektorn.[16]

De utanförstående åker "snålskjuts" på de organiserades bekostnad, brukar det sägas. Det skall dock påpekas att principen om att kollektivavtalet inte får underskridas förts fram av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Tanken är att arbetsgivaren inte skall gå förbi de organiserade arbetstagarna genom att i stället anställa oorganiserade för "ett lägre pris" (jfr kollektivavtalets syfte, 5.1).[17] — Arbetsgivarens skyldighet att tillämpa kollektivavtalet även på utomstående gäller endast gentemot motparten i kollektivavtalen men däremot inte gentemot de utomstående (jfr citatet från AD i föregående stycke). Om arbetsgivaren inte följer kollektivavtalet kan arbetstagarorganisationen få skadestånd men inte den utomstående.

Den utomstående kan således inte tvinga fram att *kollektivavtalets* regler skall tillämpas. Men detta hindrar inte den utomstående att juridiskt bli berättigad till samma förmåner som kollektivavtalet ger. Skälet är att det gällande kollektivavtalet ofta skall uppfattas som "sed och bruk" på arbetsplatsen (jfr 1.2.1 punkt 6). Om arbetsgivaren inte med den utomstående uttryckligen avtalat om andra villkor än kollektivavtalets, blir kollektivavtalets regler bindande som "utfyllnad". Den utomståendes anställningsavtal anses helt enkelt ha samma innehåll som kollektivavtalet. "Detta leder till att arbetstagaren i det enskilda tjänsteavtalet i sådana fall får samma rättigheter och skyldigheter som om han omfattats av kollektivavtalet".[18]

Som exempel kan anföras NJA 1948 s 1 där en syndikalistisk byggnadsarbetare tvingades acceptera att en avgift drogs från hans lön för att betala ackordsmätning som utfördes av den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen. — I NJA 1967 s 513 fick en oorganiserad transportarbetare acceptera kollektivavtalets regler om uppsägningstid.

Ett annat exempel är AD 1977:6. Frågan var om utanförstående arbetsta-

gare var skyldiga att följa ett kollektivavtals regler om tidstämpling. AD ansåg så vara fallet. Kollektivavtalets normer var en del av anställningsavtalet.[19]

Kollektivavtalen har inte bara "fjärrverkan" för utanförstående arbetstagare. Även *utanförstående arbetsgivare* och deras anställda påverkas ofta. En oorganiserad arbetsgivare, som inte tecknat hängavtal, är visserligen helt fristående från kollektivavtal. Men även här blir det ledande branschavtalet ofta bindande som sedvänja. Om den oorganiserade arbetsgivaren inte uttryckligen reglerat sina mellanhavanden med de anställda på annat sätt än kollektivavtalet för branschen kan reglerna i detta bli tillämpliga som "utfyllnad".[20]

Särskilt tydligt kommer kollektivavtalets fjärrverkan till uttryck i jämställdhetslagen (7 § 3 st). Det heter där att bedömningen av utanförstående arbetsgivares skyldighet att bedriva aktivt jämställdhetsarbete "skall göras med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden". (Jfr 1.2.1, punkt 6. Se vidare 10.9.3.1.) Ett kanske ännu mera långtgående uttryck för kollektivavtals fjärrverkan finns i 2 § 2 st LAS. Där tillåts arbetsgivare utan kollektivavtal att träffa avtal om avvikelse från 21 § LAS om avtalet innebär att regler i kollektivavtal inom branschen rörande permittering tillämpas. Branschkollektivavtalet får här en verkan som nära påminner om lag (jfr avsnitt 1.2.2).[21] Även andra exempel på fjärrverkan finns i lag.[22]

Många arbetsrättsliga lagar är dispositiva både till "det bättre" och till "det sämre" för arbetstagaren. Avvikelse skall ske genom kollektivavtal. Vad skall gälla för de utomstående när ett avtal av detta slag ingåtts? Arbetsgivaren kan inte (eller vill inte) träffa avtal med de utanförstående. Kan han tillämpa kollektivavtalet även på de utomstående? Ja, det kan han. I alla de lagar som medger avvikelser även till "det sämre" finns en regel som tillåter detta. Som exempel kan hänvisas till 2 § 5 st LAS (och till AD 1978:163, som rörde denna bestämmelse).[23]

I många länder gäller att det ledande kollektivavtalet i branschen skall tillämpas inom hela branschen. Avsikten är att avtalet skall få rättsligen bindande verkan även för alla utomstående arbetsgivare och arbetstagare. Man talar om "utsträckning" av avtalet. I Norden finns regler om utsträckning endast i Finland. I Sverige har dock — som framgått ovan — regleringen i praktiken kommit *nästan* ända fram till att det ledande kollektivavtalet med tvingande verkan gäller för alla inom branschen.[24]

5.5 Hur påverkar kollektivavtalen de enskilda anställningsavtalen? Kollektivavtalets normativa verkan

Syftet med kollektivavtalet är att få till stånd enhetlig reglering. För att detta syfte skall kunna förverkligas fordras att arbetsgivare och arbetstagare inte har full frihet att avtala om andra villkor än kollektivavtalets. De resultat som nåtts

i kollektivavtalet får inte kunna förloras i anställningsavtal efter individuella förhandlingar.

Kollektivavtal kan göras tvingande för arbetsgivare och arbetstagare (i likhet med lagstiftning; jfr 1.2.2). Kollektivavtal kan innebära att avvikelser i de enskilda anställningsavtalen är ogiltiga. Enligt 27 § MBL är nämligen *överenskommelse som strider mot* kollektivavtalet inte giltig. Tanken är att "kollektivavtalets normer skall automatiskt gå in i arbetsavtalet".[1]

Regeln i 27 § MBL innebär att kollektivavtalen har en s k *normativ* verkan. Härmed förstås att kollektivavtalets regler kan bestämma — normera — innehållet i anställningsavtalen. Avgörande för hur kollektivavtalet påverkar anställningsavtalen är i första hand vad kollektivavtalet självt innebär. Kollektivavtalet kan förbjuda varje avvikelse; i sådant fall normerar kollektivavtalet de enskilda anställningsavtalen helt och på ett tvingande sätt. Men kollektivavtalet kan i stället innebära att det får frångås i anställningsavtalen. I sådant fall normerar kollektivavtalet de enskilda anställningsavtalen om parterna inte har utnyttjat den avtalsfrihet, som kollektivavtalet ger. Normativa regler i kollektivavtal kan sålunda — i likhet med lagregler — vara tvingande eller dispositiva.

I själva verket är det mycket vanligt att kollektivavtalen medger avtalsavvikelse. *För det första* kan kollektivavtalet tillåta de enskilda parterna att träffa individuella överenskommelser i något hänseende, t ex lön eller förläggning av arbetstiden. Ofta ger kollektivavtalen minimiregler, dvs regler som inte får underskridas men som kan överskridas. Termen "minimilöneavtal" används i motsats till "normallöneavtal" i fråga om lönereglerna. Normallöneavtal kan göras absolut tvingande och får då varken över- eller underskridas.[2] På den privata sektorn är normallöneavtal ovanliga men förekommer på t ex byggnadsområdet. På den offentliga sektorn har löneavtalen traditionellt varit mycket strikta och inte tillåtit individuella avvikelser men en snabb ändring till flexibla lönesystem pågår. Detta innebär att avtalen går i riktning mot vad som på den privata sektorn kallas minimilöneavtal från att vara normallöneavtal.[3] Undantag från kollektivavtalets tvingande verkan kan *för det andra* föreligga därför att avtalet lämnar en fråga oreglerad och inte förbjuder de enskilda parterna att träffa avtal. En vanlig form av undantag är — *för det tredje* — att ett riksavtal ger de lokala parterna möjlighet att träffa lokala kollektiva överenskommelser (jfr 1.3, punkt 3).

Kollektivavtalet innehåller även regler, som endast gäller på organisationsnivå mellan arbetsgivaren och hans organisation samt arbetstagarorganisationerna. Dessa regler tränger inte ned till de enskilda arbetstagarna. Ett exempel är reglerna i förhandlingsordningarna om tvisteförhandlingar. De enskilda arbetstagarna är inte berättigade av dessa regler (jfr 11.2.2). Man talar om *obligatoriska* regler, som stannar på organisationsnivå, och *normativa* regler, som påverkar anställningsvillkoren. De allra flesta kollektivavtalsregler är normativa. Det finns emellertid exempel på avtal, som innehåller *enbart* obligatoriska

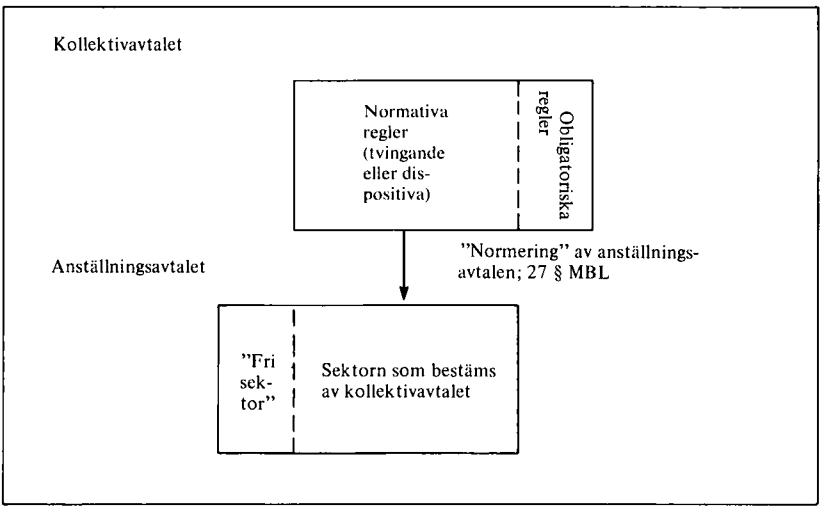
regler. Huvudavtalen är ett exempel och de s k rekommendationsavtalen ett annat (jfr 5.1 vid not 3 och 7). — I figur 5:2 illustreras förhållandet mellan kollektivavtal och anställningsavtal.

Kollektivavtalets normativa regler anses ofta vara en del av anställningsavtalet (den s k dubbla konstruktionen). Det kan emellertid också tänkas vara så att de normativa reglerna gäller vid sidan om anställningsavtalet. I sådant fall har anställningsavtalet ett mycket obetydligt innehåll eftersom kollektivavtalen utesluter enskilda överenskommelser eller tillåter sådana endast i liten omfattning (jfr 1.2). MBL bygger på den dubbla konstruktionen.[4] Frågan har dock inte någon större praktisk betydelse. Under avtalslös tid skall det gamla avtalets regler om löne- och andra anställningsvillkor (dvs de normala reglerna) i allmänhet fortsätta att gälla. Kollektivavtalet har en s k efterverkan.[5] (Jfr vidare 5.12.)

5.6 Kollektivavtalets fredsverkan

Det finns ett nära samband mellan kollektivavtal och fredsplikt. När arbetstagarna i slutet av förra och början av detta sekel reste krav på kollektiv reglering av anställningsvillkoren gjorde arbetsgivarna motstånd. Emellertid erbjöd fackföreningarna att arbetarna inte skulle gå ut i strejk för att framtvinga bättre villkor än kollektivavtalets under avtalstiden. Denna fredsförpliktelse från arbetstagarsidan utgjorde ett av skälen till att arbetsgivarna gick med på att sluta kollektivavtal.

Kollektivavtalets fredsverkan är numera inskriven i lag. Reglerna om fredsplikten i MBL behandlas i kapitel 6 (6.3.2).



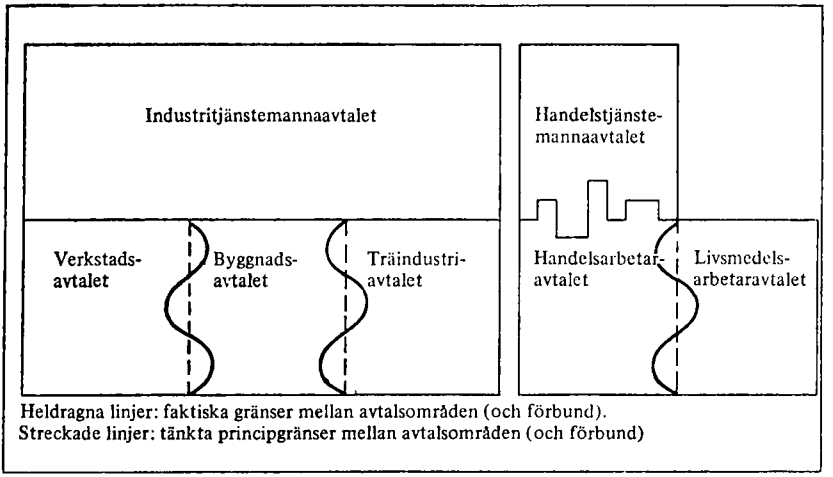
Figur 5:2. Förhållandet mellan kollektivavtal och anställningsavtal

5.7 Kollektivavtalens gränser i fackligt hänseende

Kollektivavtalen syftar till att reglera arbetet på bestämda arbetsplatser. Riksavtalen har ett ännu vidare syfte. De avser att reglera alla arbetsplatser på ett avgränsat område av arbetsmarknaden. På arbetarområdet vill t ex Verkstadsavtalet reglera "verkstadsindustrin", Byggnadsavtalet "byggnadsindustrin" och Träindustriavtalet "träindustribranschen". En (vertikal) uppdelning av arbetsmarknaden i olika sektorer sker (jfr 3.2). Samma är fallet på tjänstemannasidan. Det allmänna tjänstemannaavtalet mellan SAF och PTK spänner visserligen över en stor del av arbetsmarknaden och omfattar åtskilliga avtalsområden på arbetarsidan. Men även på tjänstemannasidan finns vertikala uppdelningar, t ex mellan tjänstemän i allmänhet och bank- eller försäkringstjänstemän. Utöver dessa vertikala uppdelningar finns horisontella uppdelningar mellan arbetaravtalen och tjänstemannaavtalen.

En ledande princip på svensk arbetsmarknad är att kollektivavtalen för arbetare respektive tjänstemän och arbetsledare skall kunna reglera *alla* arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Detta medför att avtalen avser arbetsuppgifter av skiftande slag. Verkstadsavtalet är sålunda t ex tillämpligt både på svetsare, plåtslagare, finmekaniker och elektriker på en elektromekanisk verkstad. Har verkstaden egna transportfordon gäller avtalet även chaufförerna. Även andra yrkesgrupper kan omfattas. Tjänstemannaavtalet mellan SAF och PTK gäller allt kontorsarbete på arbetsplatserna, från det rutinmässiga kontorsarbetet, t ex maskinskrivning, över bokföring och databehandling till t ex konstruktionsarbete och marknadsföring. Denna s k industriförbundsprincip (jfr 3.2) medför i sin tur att samma arbetsuppgifter kan utföras på olika kollektivavtals villkor helt enkelt därför att samma arbetsuppgifter finns på arbetsplatser tillhörande olika avtalsområden.[1] Så kan t ex maskinskrivning utföras enligt nästan alla tjänstemannaavtal, liksom även bokföring och personalvård. På arbetarområdet kan t ex transporter utföras enligt nästan alla avtal, liksom även renhållning och ofta även byggnadsarbete, i vart fall enklare sådant arbete (jfr 10.2).[2]

Gränserna mellan avtalen är inte skarpa och fixa (jfr figur 5:3). Varje avtal har dock sitt centrala tillämpningsområde. En relativt klar gräns går vidare mellan tjänstemanna- och arbetaravtalen i den meningen att en och samma arbetsuppgift i allmänhet inte kan utföras på bägge avtalens villkor. AD konstaterade i 1987:75 att det normalt inte (existerar) någon överlappning mellan arbetar- och tjänstemannaavtal på den privata delen av arbetsmarknaden. Undantag finns dock. AD fortsätter med att säga att man "i sådana fall inte med fog (kan) tala om någon 'gråzon' där båda avtalen i princip är bindande".[3] När avtalen överlappar varandra ankommer det därför ytterst på AD att avgöra vilket avtal som skall gälla. Hur skall detta ske? I samma mål anger AD principerna för avgörandet: "Omfattningen av ett kollektivavtals tillämpningsområde skall i princip bestämmas genom sedvanlig tolkning av avtalet ... Avgörande är



Figur 5:3. Gränser mellan några avtalsområden

således i första hand vad parterna kommit överens om."[4] Ofta är gränsdragningen mellan avtalsområden ganska slumpmässig. Den speglar inte alltid generella och genomtänkta skillnader i arbetsuppgifter. Detta är fallet inom sjukvården (jfr 12.2.4.5) och på handels område mellan HF och HTF. Den ökade datoriseringen av arbetsuppgifter har också skapat svåra gränsdragningsproblem.[5] Särskilt svåra är problemen på tidningsområdet. Genom avtal, de s k teknikavtalen, har parterna där sökt lösa gränsdragningen mellan de olika arbetstagarkategorierna, arbetare, tjänstemän och journalister.[6]

> En annan mycket besvärlig situation uppkommer om en arbetsgivare är bunden av två konkurrerande avtal för samma arbete. Denna situation är inte alldeles ovanlig. Typsituationen är att arbetsgivaren först undertecknat ett kollektivavtal med den fristående arbetarrörelsen SAC ("syndikalisterna") och därefter under hot om bojkott skrivit på ett avtal även med ett förbund inom LO. Principen här är att det först undertecknade avtalet skall tillämpas fullt ut. Sådana regler i det andra avtalet som kan tillämpas tillsammans med det första avtalet skall dock även tillämpas.[7]

5.8 Formella regler. Giltighetstid. Uppsägning

Kollektivavtal måste ingås skriftligen (23 § MBL). Muntliga avtal om anställningsvillkor mellan en arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan vara bindande men utgör inte ett kollektivavtal. Kravet på skriftlighet är sålunda en s k formföreskrift (jfr 1.2.3).[1] Normalt är kollektivavtalet ett fristående avtal. I 23 § 2 st MBL anges två fall då kollektivavtal föreligger trots att inget fristående avtal skrivits. Det praktiskt viktigaste fallet är när det föreligger en överenskommelse i ett justerat protokoll.[2]

Formkraven är tvingande. När de formella reglerna uppfyllts föreligger därför ett kollektivavtal även om parterna inte avsett att ingå ett sådant avtal.[3] En förutsättning är dock att det föreligger en rättsligt bindande överenskommelse. Detta innebär i sin tur bl a följande. *För det första* måste vardera parten — i praktiken främst arbetsgivaren — ha avsett att åta sig en juridiskt bindande förpliktelse.[4] Det räcker alltså inte med t ex uttalanden om vad part avser att göra.[5] *För det andra* krävs normalt att överenskommelsen ingåtts av behöriga företrädare för parterna.[6]

De regler som behandlats i föregående stycken innebär bl a att överenskommelser vid primära förhandlingar enligt 11—13 §§ MBL *kan* bli kollektivavtal om de tas in i justerat förhandlingsprotokoll. Syftet med primära förhandlingar är dock inte att parterna skall sluta kollektivavtal utan att de skall enas i en konkret fråga. Utgångspunkten är därför att förhandlingsprotokollet inte blir ett kollektivavtal. Den som påstår att ett kollektivavtal föreligger har bevisbördan.[7]

> Varför uppkommer ett kollektivavtal när de formella reglerna uppfyllts? — Skälet är att MBL:s regler om fredsplikt är tvingande som minimum. Avtal om *mindre* fredsplikt än lagens regler är ogiltiga (jfr 6.3 och 6.4). Men lagens regler förutsätter att det finns ett kollektivavtal. När så inte är fallet föreligger ingen fredsplikt enligt MBL. Om nu arbetsmarknadens parter normalt fritt kunde bestämma att avtal som de ingår inte skall vara kollektivavtal så skulle de kunna sätta MBL:s regler om fredsplikt ur spel. Detta vill samhället inte tolerera.

Huvudregeln är att alla regler som skall gälla som kollektivavtal måste finnas med i det skriftliga avtalet. Emellertid finns många regler som inte är inskrivna i avtalet. Detta är ett egendomligt förhållande, särskilt som många av dem är mycket viktiga. Olika situationer kan tänkas. En är att en fråga är *negativt* reglerad. "Denna situation kan föreligga, när ett visst anspråk framförts men icke blivit tillgodosett vid avtalsförhandlingarna" (AD 1964:5). En annan — och viktigare — situation är de s k dolda klausulerna.[8] Exempel på dolda klausuler i kollektivavtal är följande:

- "§ 32-befogenheterna"

  Dessa befogenheter anses tillkomma arbetsgivaren som en del av kollektivavtalet även om avtalet saknar en uttrycklig regel.[9] (Se vidare 2.1 och 2.2.)

- Arbetsskyldighetens omfattning

  Vilka arbetsuppgifter en arbetstagare är skyldig att utföra framgår nästan aldrig i avtalen. Reglerna om arbetsskyldigheten, som vuxit fram och preciserats i domstolspraxis, anses utgöra en del av kollektivavtalet.[10] (Se vidare 10.2.)

- Utomståendes ställning

  Som framgått i 5.4 skall en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet inte ge utomstående arbetstagare sämre villkor än kollektivavtalets. Detta står dock vanligen inte uttryckligen i avtalet.[11]

- Ingripande omplaceringar

  Mera ingripande omplaceringar kräver att det finns en objektivt godtagbar grund. Detta krav har vuxit fram i praxis. (Se vidare 10.2.)

Kollektivavtalets *giltighetstid* bestämmer parterna själva. Det finns inga regler i lag. Giltighetstiden anges regelmässigt i avtalet. Löneavtalen gäller vanligtvis för en bestämd tid, t ex ett år. Andra kollektivavtal är löneavtal, t ex huvudavtal eller samarbetsavtal om sådant som medbestämmande, rationalisering eller arbetsmiljö, gäller vanligen tills vidare med en bestämd uppsägningstid, ofta sex månader. Det är vanligt att tidsbegränsade avtal innehåller en regel om att avtalet skall sägas upp viss tid före den avtalade tidens utgång. Sker inte uppsägning förlängs ("prolongeras") avtalet automatiskt för ytterligare en period. Om parterna *inte* avtalat någon uppsägningstid kan avtalet sägas upp med skälig uppsägningstid. Innebörden av uttrycket "skälig tid" varierar. I lokala avtal bör tiden vara kortare än i centrala. Det finns inga regler i lag.

Det enda fallet i modern praxis är AD 1978:8.
I 1978:8 fann AD en uppsägningstid om tre månader skälig. Avtalet (som rörde förtjänstutvecklingsgaranti) var av lokal natur. Det hade avsevärd betydelse för parterna och skulle tillämpas under längre tid. Avtalet var komplicerat och hade krävt mycket ingående överväganden. Förbundsavtalet med allmänna bestämmelser för branschen (Järnbruksavtalet) hade en uppsägningstid om tre månader.

Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen. Närmare regler finns i 30 § MBL. Kravet på skriftlighet är en s k formföreskrift (jfr 1.2.3).[12]

5.9 Tolkning av kollektivavtal

Kollektivavtal är ofta otydliga. De tillkommer ofta under stark tidspress. Parterna har inte sällan olika meningar i sakfrågorna men "skriver bort" meningsmotsättningarna med en neutral formulering som alla kan enas om. (Som exempel kan hänvisas till AD 1979:121, som rörde en avtalsregel om vad som "bör" gälla.) Det är också ganska vanligt att parterna har olika åsikt om vad en bestämmelse innebär redan när avtalet ingås (fast de inte alltid märker att de har olika uppfattning).[1] Tvister uppkommer därför ofta om vad kollektivavtalet egentligen stadgar i en viss fråga. Parterna läser samma text från motsatta utgångspunkter och kan lätt komma till olika resultat. Arbetsgivarsidan läser

exempelvis en regel om övertid så att arbetstagarna kan åläggas att arbeta övertid på fredagskvällar, men arbetstagarsidan läser samma regel så att dylik skyldighet inte föreligger. Bägge parter kan ha fog för sin läsning.

I sista hand avgörs tolkningstvister av AD (eller skiljemän; jfr 11.1 och 11.3.1).[2] AD har arbetat ut ett antal principer för att lösa tolkningstvister. Utgångspunkten är avtalstexten, *lydelsen*.[3] Om denna är klar och tydlig är saken vanligtvis klar. Ännu viktigare än avtalets lydelse är dock vad parterna *avsett*. Partsviljan gäller före avtalstexten även om den strider mot texten.[4] Partsavsikten är dock ofta svår att fastställa, bl a därför att en bestämmelse i ett kollektivavtal kan vara gammal, ibland flera decennier,[5] eller därför att parterna när avtalet ingicks inte uppfattade avtalsregeln på samma sätt.[6] *Praxis* kan även tillmätas betydelse i vissa fall.[7] Det *faktiska läget* vid förhandlingarna[8] och vad som förekom under *förhandlingarna*[9] kan också spela en roll.[10] Om ett *missförstånd* uppkommit under förhandlingarna om vad en avtalsregel egentligen skall betyda tolkas avtalet vanligen emot den som kan lastas för det uppkomna missförståndet (jfr den näraliggande lösningen i 6 § 2 avtalslagen).[11] AD kan även försöka fastslå en bestämmelses "naturliga och rimliga innebörd".[12] I sista hand anser sig AD stundom kunna avgöra en tolkningstvist "på grundval av mera allmänna överväganden av skälighetsnatur".[13] Detta gäller även i fall då tvistefrågan blott är tyst reglerad i avtalet (jfr 5.8).[14]

5.10 Beslutanderätt i tolkningstvister. Tolkningsföreträde

5.10.1 *Inledning*

I 5.9 sades att tvister om tolkning av kollektivavtal i sista hand avgörs av AD (eller skiljemän). Det kan emellertid ta lång tid innan en tvist om innebörden av en avtalsregel avgörs av AD. Vad gäller intill tvisten blivit avgjord? Arbetsgivaren och hans motpart skall först försöka skaffa fram ett auktoritativt besked om hur avtalet skall läsas. Detta kan ske genom att parterna tar kontakt med sina förbund. Om förbunden är ense om hur avtalet skall tolkas är de lokala parterna bundna av den tolkningen. (Se 3.4 vid det externa förhållandet, punkt 2.) Kanske är emellertid förbunden oense. Kanske kan förbunden inte ge svar tillräckligt snabbt. Ofta är situationen den att en lösning på tvisten behövs inom en mycket kort tidsfrist, kanske blott någon timme eller dag. Tvist om övertidsarbete uppkommer exempelvis på torsdagen och arbetet skall utföras redan på fredag. Under den korta perioden från torsdag till fredag kväll hinner parterna inte få en auktoritativ lösning. Arbetet skall utföras eller inte utföras. Bägge parter kan inte få rätt. För sådana ofta förekommande fall erfordras en "tumregel" som anger vilkendera partens åsikt, som skall äga företräde. Det behövs en regel som anger vem som *tills vidare* får bestämma med bindande verkan för den andre. Det är denna situation, som reglerna om tolkningsföreträde avser.[1]

5.10.2 *Närmare om tolkningsföreträde*

Reglerna om beslutanderätt i tolkningstvister och om tolkningsföreträde skall behandlas i anslutning till följande frågor.

- I vilka *situationer* föreligger tolkningsföreträde? (*Ämnesområdet*)
- Hur regleras beslutanderätten i rättsliga tvister där regler om tolkningsföreträde inte finns?
- Vad förstås med tolkningsföreträde? (*Innebörd*)
- *Vem* har tolkningsföreträde (i situationer då tolkningsföreträde föreligger)?
- *När* kan tolkningsföreträde utövas (i situationer då tolkningsföreträde föreligger)?
- Vilka är reglerna om det *formella* förfarandet?
- Vilka är *påföljderna*?

I vilka *situationer* föreligger tolkningsföreträde? Vilket är *ämnesområdet* för tolkningsföreträdet? Tolkningsföreträde finns bara i rättstvister, dvs rätta meningen av avtal eller lag.[2]

Man skiljer mellan rätts- och intressefrågor (jfr 4.1.2). Intressefrågorna avser inte tolkningstvister. Det för intressefrågorna utmärkande är just bl a att de *inte* har sitt ursprung i olika åsikter om tolkningen av ett rättsligt dokument, en lag eller ett avtal. Intressefrågorna kan alltså föras bort från den fortsatta diskussionen. Dessförinnan skall emellertid några klarläggande göras. En första precisering (1) är att tolkningsföreträdet inte får användas för att genomdriva vad arbetsgivarsidan *önskar* uppnå.[3] Sådana krav får tas upp vid avtalsförhandlingar med stöd av 10 § MBL. En andra precisering (2) är att frågor som faller inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet också faller bort ur diskussionen. Den beslutanderätt som arbetsgivaren har inom detta område avser intressefrågor, vad som är lämpligt och ändamålsenligt (jfr 4.1.2). Arbetsgivaren kan i sista hand besluta efter eget gottfinnande. Hans beslut kan inte prövas i sak av AD; det enda som kan prövas är att beslutet ligger inom ramen för rätten att leda och fördela arbetet. I frågor inom detta område får arbetstagarsidan utöva inflytande genom medbestämmandeförhandlingar enligt 11—13 §§ MBL (se vidare 8.3).

För att ytterligare klarlägga skillnaden mellan rätts- och intressefrågor skall ett exempel ges.

> En arbetsgivare beordrar på torsdag eftermiddag övertidsarbete till fredag kväll.
>
> Arbetstagarna (och deras organisation) svarar: "Vi är inte skyldiga att arbeta övertid på fredag kväll enligt avtalet. En förutsättning för sådan övertid är nämligen enligt avtalet att behovet beror på omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat förutse. Detta är inte fallet här eftersom arbetsgivaren redan i måndags visste att eftersläpningar uppstått men då lät bli att vidta erforderliga åtgärder."
>
> I denna situation föreligger en rättslig motsättning, som angår rätta tolkningen av kollektivavtalet. På denna tvist är MBL:s regler om tolkningsföreträde tillämpliga (34 §).
>
> Situationen kan emellertid vara en annan. Det kan vara så att de anställda (och deras organisation) i stället svarar:
>
> "Vi håller med om att vi enligt avtalet är skyldiga att arbeta övertid på fredag kväll, men vi vill inte just denna fredag kväll. För övrigt är övertidsarbetet inte nödvändigt av produktionstekniska skäl och därför onödigt."
>
> I denna situation finns ingen rättslig motsättning. Tvisten avser en lämplighetsfråga inom området för rätten att leda och fördela arbetet.

Gäller tolkningsföreträde i *alla* rättstvister? Nej! Tolkningsföreträde finns bara i särskilt angivna rättstvister och i själva verket är antalet sådana tvister bara en ringa del av alla rättstvister. Särskilt i tvister om tolkning av lag är regler om tolkningsföreträde ovanliga. Hur regleras då beslutanderätten i rättstvister när tolkningsföreträde inte föreligger? — I många fall är situationen den att det över huvud taget inte är aktuellt med regler som ger någondera parten rätt att bestämma.[4] Som exempel kan hänvisas till reglerna om skadestånd, tvisteförhandling och rättegång i MBL. I detta fall finns det helt enkelt inte något behov av eller något utrymme för beslut av någon av parterna. I andra fall anger lagen själv vilken part som skall bestämma. I de flesta sådana fall ligger beslutanderätten hos arbetsgivaren.

Två exempel skall belysa detta.

Som ett exempel kan förläggningen av den årliga huvudsemestern enligt semesterlagen tas (se vidare 15.4.3.1). Arbetsgivaren skall förhandla med de fackliga organisationerna om förläggningen men om enighet inte uppnås beslutar arbetsgivaren ensidigt inom ramen för de gränser som semesterlagen uppställer (10 § 4 st semesterlagen). Huvudsemestern skall förläggas till månaderna juni—augusti men den får förläggas till annan tid om det finns "särskilda skäl" (12 §). Vid ett tillfälle åberopar arbetsgivaren "särskilda skäl", t ex därför att stora order behöver levereras. Arbetstagarsidan menar att situationen kan lösas på annat sätt och att det under alla omständigheter inte föreligger "särskilda skäl" för en så ingripande åtgärd som att flytta semestern från sommarperioden.

Nu har det uppstått en rättstvist. Den avser vad som förstås med begreppet "särskilda skäl" i 12 § semesterlagen. Kan arbetstagarorganisationen sätta arbetsgivarens beslut ur spel genom att begära att dess tolkning av semesterlagen skall gälla framför arbetsgivarens? Nej, det går inte ty semesterlagen innehåller ingen regel om tolkningsföreträde för arbetstagarsidan. Arbetsgivarens beslut står fast. Arbetstagarna kan dock alltid klaga på beslutet, i sista hand hos AD. På detta sätt kan de få prövat vem som har rätt. De kan även få rättelse av beslutet om förläggning av huvudsemestern om de har rätt i sakfrågan och dessutom är ute i tillräckligt god tid med sin talan (dvs så att de i god tid kan få ett domstolsbeslut på att huvudsemestern skall förläggas till sommarmånaderna).

Låt oss anta att arbetstagarsidan hade tolkningsföreträde i frågan om huvudsemesterns förläggning. Då skulle tolkningsföreträdet ha utnyttjats i den föreliggande situationen. Detta skulle ha inneburit att arbetsgivarens beslut hade upphävts och ersatts med arbetstagarsidans. Därmed skulle lagens regel om beslutanderätt för arbetsgivaren ha urholkats, nästan upphävts. Regeln skulle ha blivit ganska meningslös.

Ett annat exempel är följande:

Enligt 11 § MBL skall arbetsgivaren på eget initiativ kalla till förhandlingar före beslut om viktigare förändring av verksamheten respektive av arbets- eller anställningsvillkor för arbetstagare (i avtalsslutande organisation). Arbetsgivaren får inte besluta i frågan förrän förhandlingarna slutförts. Från denna regel om beslutsuppskov finns emellertid ett undantag. Arbetsgivaren får besluta innan förhandlingarna slutförts om det föreligger "synnerliga skäl" för honom att göra det, t ex att han utan eget vållande råkat i tidsnöd och att stora förluster hotar (jfr 8.3.4,

slutet). Vid ett tillfälle åberopar arbetsgivaren att det föreligger "synnerliga skäl". Arbetstagarsidan bestrider detta och menar t ex att arbetsgivaren har sig själv att skylla för att det uppkommit tidsbrist.

Nu har det uppstått en rättstvist. Den avser vad som förstås med begreppet "synnerliga skäl" i 11 § MBL. Kan arbetstagarorganisationen sätta arbetsgivarens beslut ur spel genom att begära att dess tolkning av MBL skall gälla framför arbetsgivarens? Nej, det går inte ty MBL innehåller ingen regel om tolkningsföreträde för arbetstagarsidan i frågor rörande förhandlingsrätten. Arbetsgivarens beslut står fast. Arbetstagarsidan kan dock alltid klaga på beslutet, i sista hand hos AD. På detta sätt kan de få prövat vem som har rätt. De kan däremot knappast få rättelse av beslutet eftersom tiden inte räcker till för att få en dom från AD innan arbetsgivaren fattar sitt beslut (i normalfallet inte ens ett interimistiskt beslut; jfr 11.3.2).

Låt oss, liksom i föregående exempel, anta att arbetstagarsidan haft tolkningsföreträde i fråga om tillämpning av undantagsregeln om "synnerliga skäl". Här liksom i föregående exempel, skulle arbetstagarsidan ha utnyttjat detta. Här, liksom i föregående exempel, skulle detta i sin tur medföra att lagens regel om beslutanderätt för arbetsgivaren skulle ha urholkats och blivit ganska meningslös.

Tolkningsföreträde föreligger alltså endast i vissa tolkningstvister. Vilka? Ledstjärnan kan sägas vara att vardera parten skall få bestämma över sin egen prestation. I förarbetena till MBL heter det att "utgångspunkten för lagstiftaren bör vara att parterna skall vara jämbördiga och att vardera parten skall ha rätt att själv bedöma vad avtalet betyder i fråga om den egna avtalsprestationen. Arbetstagarsidan bör ha den rätten när det gäller tolkningen av avtal i fråga om sin avtalsprestation, arbetet".[5] Principen är dock långt ifrån konsekvent genomförd. I vilka *situationer* finns det då regler om tolkningsföreträde?

För närvarande finns regler om tolkningsföreträde i tre lagar:

1. MBL

   rättstvister om
   - föreskrifter i kollektivavtal om medbestämmande; 33 § (se vidare 9.2)
   - regel i kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som begått avtalsbrott; 33 §
   - arbetsskyldighet enligt avtal (kollektivt eller enskilt); 34 § (se vidare 10.10)
   - lön eller annan ersättning enligt lag eller avtal (kollektivt eller enskilt); 35 § (se vidare 10.10)

2. FML

   Arbetstagarsidan har enligt 9 § tolkningsföreträde i tvister rörande FML (med ett mindre undantag; se vidare 7.6). Samma gäller bestämmelser i kollektivavtal, som har ersatt regler i lagen.

   Skyddsombuden enligt arbetsmiljölagen är i allmänhet fackliga förtroendemän (jfr 13.5.5). FML:s regler om tolkningsföreträde gäller i sådana fall. Arbetsmiljölagen själv innehåller inga uttryckliga regler om tolkningsföreträde. Skyddsombuds rätt att stoppa arbete (se vidare 13.5.3) kan dock ses

som en form av tolkningsföreträde. Termen tolkningsföreträde brukar dock inte användas. Stoppningsrätten innebär emellertid att "skyddsombudets uppfattning har företräde framför arbetsgivarens" i farliga situationer.[6]

3. studieledighetslagen

   Arbetstagarsidan har enligt 11 § tolkningsföreträde i tvister rörande lagen (se vidare 17.5). Samma gäller bestämmelser i kollektivavtal, som har ersatt regler i lagen.

I några lagar finns regler som står regler om tolkningsföreträde nära. Här kan hänvisas till arbetstidslagen (se 14.3) och semesterlagen (se 15.8). Arbetsmiljölagen har nämnts ovan. Ytterligare ett exempel är regeln om s k rättsinvändning i samband med stridsåtgärder (se 6.3.2, punkt 1). Även 34 § 2 st LAS kan nämnas (jfr AD 1981:131).

Vad förstås med tolkningsföreträde? Vilken *innebörd* har tolkningsföreträdet?[7] Tolkningsföreträdet reglerar inte den slutliga beslutanderätten. Tvisten avser en lag eller ett avtal och i rättsliga tvister är det domstolarnas sak att i sista hand träffa bindande avgöranden. Tolkningsföreträdet innebär sålunda endast en tillfällig beslutanderätt, en rätt att besluta *tills vidare*. Beslutanderätten är dock som huvudregel bindande för motparten och denne — i normalfallet arbetsgivaren — är därför skyldig att handla i enlighet med den åsikt som den berättigade — arbetstagarsidan — gett uttryck för.

Det finns emellertid undantag från regeln om att tolkningsföreträdet är bindande. Ett (1) är att tolkningsföreträdet normalt inte är bindande när den som har använt sig av det — i allmänhet arbetstagarsidan — insåg eller borde ha insett att tolkningen var felaktig (dvs var i ond tro). I MBL sägs detta i lagtexten i 33 § men samma princip gäller enligt allmänna rättsgrundsatser i FML[8] samt även i 35 § MBL och studieledighetslagen.[9] (Regeln förefaller däremot inte vara tillämplig när tolkningsföreträde utövas i tvister om arbetstagares arbetsskyldighet med stöd av 34 § MBL.)[10] Ytterligare ett undantag (2) är att arbetsgivaren ibland kan sätta åt sidan ett tolkningsföreträde när han har mycket starka sakliga skäl för det. Så är fallet enligt 34 § MBL i tvister om arbetsskyldigheten när det föreligger "synnerliga skäl". En motsvarande regel finns i 33 § MBL (3 st). I tvister om betalning enligt 35 § kan arbetsgivaren låta bli att betala det belopp, som arbetstagarsidan begär, när beloppet är "oskäligt" (se vidare 10.10). Även i FML finns en undantagsregel av det slag som nu avses (9 § 2 st) medan så inte är fallet i studieledighetslagen. Tolkningsföreträde torde slutligen (3) inte heller föreligga i tvist som avser om tolkningsföreträde föreligger eller ej.[11]

Tolkningsföreträdet innebär alltså endast en beslutanderätt *tills vidare*. Spelar det då egentligen någon roll vem som har tolkningsföreträdet? Svaret är att fördelningen av tolkningsföreträdet har stor betydelse. Skälet är att det inte är praktiskt möjligt att föra alla tvister till domstol för avgörande. Tvister uppkommer i stor mängd. Skulle alla tvister föras till domstol finge parterna ägna en stor del av sin tid åt att processa, något som ingen är betjänt av. Detta innebär emellertid i sin tur att den som har den preliminära beslutanderätten i realiteten även har den slutliga beslutanderätten i de flesta fall.

Tolkningsföreträdet gäller bara i den aktuella tvisten. Någon *juridisk* bety-

delse för framtida situationer av likartat slag har tolkningsföreträdet inte. Tolkningsföreträdet ger inte upphov till några verkningar för den framtida tillämpningen av lagen eller avtalet (av typen praxis eller prejudikat). Inte heller har tolkningsföreträdet någon "fjärrverkan" till andra arbetsgivare inom samma avtalsområde.[12]

Vem har tolkningsföreträde? Frågan rymmer två helt olika delar. En första delfråga (1) är vilken av parterna som har tolkningsföreträde, arbetsgivaren eller arbetstagarsidan. En andra delfråga (2) är vem på arbetstagarsidan som har rätt att utöva tolkningsföreträde.

Historiskt sett har arbetsgivaren haft tolkningsföreträde i fråga om arbetstagares arbetsskyldighet enligt avtal. Detta slogs fast av AD i den berömda och betydelsefulla domen AD 1934:179. Målet gällde bl a om arbetstagarna vid den aktuella arbetsplatsen enligt avtalet var skyldiga att utföra övertidsarbete när arbetsgivaren begärde detta men arbetstagarsidan fann det stridande mot avtalet. AD uttalade sig på följande sätt:

> "Vad först angår den allmänna principiella frågan, huruvida en arbetsvägran är otillåten helt bortsett från spörsmålet om avtalets tolkning beträffande arbetsskyldighetens omfattning, har från arbetarsidan hävdats, att en plikt för arbetarna att vid tvist om arbetsskyldigheten lyda order icke kunde antagas föreligga, enär arbetsgivaren då genom hävdandet av en i och för sig omöjlig avtalstolkning skulle kunna framtvinga eljest icke tillåtet arbete. Med lika stort fog kunde dock göras gällande, att om en arbetsvägran vore tillåten vid dylik tvist, arbetarna hade möjlighet att genom en i och för sig ohållbar avtalstolkning förhindra ett arbete, som arbetsgivaren äger befogenhet att ålägga. I detta sammanhang märkes, att det i allmänhet torde vara svårare att i efterhand gottgöra skada, som uppkommit därigenom att behörigen ålagt arbete genom arbetsvägran icke kommit till utförande, än att i efterhand upprätta skada, som härleder sig därav att arbetarna nödgats påtaga sig ett arbete, vilket de icke varit skyldiga utföra. En arbetsvägran kan också många gånger vara att hänföra till stridsåtgärd för utövande av tryck för lösande av själva tolkningstvisten. Med hänsyn till arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet måste arbetsdomstolen antaga, att när tvist uppkommer rörande arbetsskyldigheten och denna tvist icke kan hinna lösas av arbetsdomstolen, innan arbetet är avsett att företagas, arbetsgivaren i regel har rätt att fordra, att arbetet utan hinder av tvisten utföres i avbidan på rättslig prövning av tvistefrågan."

AD gjorde sålunda en jämförelse mellan arbetsgivarens intressen (eller kapitalets, om man så vill) och arbetstagarnas. AD fann att arbetsgivarens intressen fick anses väga tyngre. Principerna i domen förblev gällande rätt till dess de avskaffades genom 34 § MBL.

Vem av parterna har tolkningsföreträde (1)?

I modern arbetsrätt tillkommer tolkningsföreträdet i några situationer arbetstagarsidan. Detta är fallet enligt 33—34 §§ MBL, i viss mån enligt 35 § MBL och enligt såväl FML som studieledighetslagen. Arbetsgivaren har kvar sitt tolkningsföreträde i arbetsskyldighetstvister (och betalningstvister) för arbetstagare som inte omfattas eller berörs av kollektivavtal.[13] Samma är fallet om den fackliga organisationen väljer att inte utnyttja sitt tolkningsföreträde.[14] Vidare har arbetsgivaren enligt 35 § MBL ett slags tolkningsföreträde i tvister om betalning till organiserade arbetstagare. Även den fackliga organisationen har dock också en viss tolkningsrätt. Situationen är komplicerad. Arbetsgivarens

åsikt i betalningsfrågan gäller så länge som arbetsgivaren genom förhandling och i sista hand genom process vid AD kämpar för sin åsikt. Detta är arbetsgivarens tolkningsföreträde. När AD:s dom fallit gäller den för parterna; tiden för beslutanderätt genom tolkningsföreträde är då förbi. Om arbetsgivaren *inte* förhandlar (eller väcker talan vid AD i sista hand) blir han skyldig att rätta sig efter arbetstagarsidans åsikt i betalningsfrågan. Detta är arbetstagarsidans tolkningsföreträde. (Se härom vidare 10.10.)

Vem har tolkningsföreträde på arbetstagarsidan (2)? Tolkningsföreträde tillkommer endast kollektivavtalsslutande organisation (jfr föregående stycke).[15] Företrädet tillkommer i allmänhet den lokala arbetstagarorganisationen (36 § MBL, 9 § 1 st FML och 11 § 1 st studieledighetslagen). Om emellertid en fråga där arbetstagarsidan har tolkningsföreträde förs från lokal till central nivå kan tolkningsföreträde alltid utövas centralt (36 § MBL). Genom avtal kan tolkningsföreträdet förbehållas central organisation (jfr 9 § 1 st andra meningen FML och 11 § 2 st studieledighetslagen; i MBL är reglerna om tolkningsföreträde dispositiva, 4 § 2 st). Särskilt på den offentliga sektorn är detta vanligt i avtal som ingåtts centralt. Som exempel kan hänvisas till KHA § 15 (som avser tolkningsföreträdet enligt 34—35 §§ MBL) och 3 § i förhandlingsprotokollet till MBA-S (jämfört med 13 § 2 mom HA-S).

Tolkningsföreträdet tillkommer alltså i allmänhet den lokala arbetstagarorganisationen, dvs normalt klubbstyrelsen. Kan styrelsen delegera tolkningsrätten till enskilda styrelseledamöter eller till annan facklig förtroendeman? Denna fråga regleras inte uttryckligt i någon arbetsrättslig lag men det torde stå klart att så kan ske.[16] Styrelsen avgör hur och av vem företrädet utövas. I många fall blir en delegation praktiskt nödvändig därför att antalet situationer då företräde kan utövas är mycket stort. Detta gäller särskilt i frågor om arbetsskyldighetens omfattning. (Jfr 10.10. Se även figur 8:4 i 8.3.7.) I vart fall behövs regler om delegation av tolkningsföreträde intill dess styrelsen hunnit ta ställning. För brådskande fall som inte tål uppskov i avvaktan på att styrelsen tar ställning torde delegationen kunna göras definitiv.

Tolkningsföreträdet är sålunda en organisationernas sak. Den enskilde arbetstagaren har inte i något fall tolkningsföreträde. Skyddsombudet intar emellertid en särställning. Enligt 6:5 AML har skyddsombud rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. I akuta farosituationer och vid olyckshändelser m m avgör skyddsombudet själv den erforderliga tidsåtgången.[17] (Jfr 13.4.2 och 13.5.5.) Enskilda arbetstagare har i vissa fall en rätt att vägra arbeta. Detta är fallet bl a när arbetet innebär fara för liv eller hälsa (jfr 10.3 och 13.4.3, punkt 2). Bägge dessa situationer står tolkningsföreträdet nära.

När kan tolkningsföreträdet utövas? — Tolkningsföreträdet skall inte utnyttjas så snart minsta meningsmotsättning framträder. Det är inte heller meningen att tolkningsföreträdet skall utnyttjas under den första överläggningen mellan parterna. Tolkningsföreträdet skall normalt utnyttjas först sedan en klart formulerad tvist uppkommit och någon form av kontakt om denna förevarit utan att enighet kunnat nås.[18] Kontakterna behöver dock inte ske genom regelrätta förhandlingar.[19] Lagstiftaren utgår från att tolkningsföreträdet kommer att behöva utnyttjas endast i undantagsfall. Tolkningsrätten är främst tänkt som ett på-

tryckningsmedel på arbetsgivaren för att få fram överenskommelser i godo. Tolkningsföreträdet avser att ändra maktbalansen vid förhandlingsbordet så att arbetsgivaren får ett större intresse av att komma till en frivillig uppgörelse med motparten.[20]

Vilka är reglerna om det *formella* förfarandet? Det finns inga regler i lag om detta. I lagförarbetena betonas emellertid vikten av att tolkningsföreträdet kommer till klart uttryck.[21] I HA-S (§ 13) anges att skriftlig form *bör* användas. KHA (§ 15) kräver skriftlig form.[22] Över huvud torde samma krav böra ställas som vid utövande av fackligt veto (jfr 9.4.5). Detta innebär att skriftlig form bör användas.[23]

Påföljderna vid missbruk av tolkningsföreträdet är skadestånd (57 § MBL, 10 § 2 st FML och 13 § 2 st studieledighetslagen). Arbetsgivare som inte rättar sig efter ett korrekt utövat tolkningsföreträde är likaledes skadeståndspliktig. Endast den fackliga organisationen är berättigad till skadestånd, inte enskild arbetstagare.[24]

5.11 Påföljder

Arbetsgivare respektive arbetstagare, som bryter mot kollektivavtal, kan dömas att betala skadestånd. Ett avtalsbrott kan ske även genom att part förklarar att han inte kommer att följa avtalet.[1] Skadeståndsansvaret avser både ekonomisk och ideell skada (55 § MBL; jfr 1.5).

Skadestånd kan ådömas arbetsgivaren för brott mot en enskild arbetstagare. I sådant fall anses även arbetstagarens organisation kränkt och har rätt till skadestånd. Arbetsgivaren kan även kränka organisationen direkt, t ex genom att vägra förhandla.

Enskild arbetstagare är skadeståndsansvarig enligt MBL (54 § MBL). I praktiken aktualiseras detta ansvar endast vid brott mot fredsplikten, s k vilda strejker.[2] Den enskilde arbetstagarens skadeståndsansvar har stor psykologisk betydelse men är däremot utan nämnvärd praktisk vikt. Detta sammanhänger med att skadeståndsbeloppen är låga. Före MBL:s ikraftträdande kunde högst 200 kronor dömas ut. I MBL fanns i början ingen beloppsgräns men efter en lagändring utgör skadestånd om högst 200 kronor det normala. Endast i undantagsfall kan högre belopp dömas ut (se 6.13).[3]

Arbetstagarorganisation är skadeståndsskyldig om den föranleder brott mot kollektivavtal eller lag. Den fackliga organisationen har emellertid getts en privilegierad ställning i vissa situationer. Detta är enligt 57 § MBL fallet när organisationen medverkat till en felaktig tillämpning av tolkningsföreträdesreglerna. Skadestånd utgår då endast om organisationen *saknat fog* för sin ståndpunkt.[4] Härmed förstås att organisationen förstått eller i vart fall bort förstå att dess tolkning var felaktig.[5] (Samma gäller beträffande vetorätten, 9.4.6, och i stort sett även enligt FML, 7.7.) Skadeståndet betalas av organisationen. De ar-

betstagare som medverkat i det felaktiga beslutet går fria.

Skadeståndsbeloppen är inte maximerade för brott av andra än enskilda arbetstagare. Skadeståndsbeloppen kan bli mycket höga. Särskilt gäller detta brott av arbetsgivaren.[6] Anledningen är att skadeståndet så effektivt som möjligt skall förhindra att avtalsbrott begås.

"Kollektivavtalsbrottet skall inte te sig lönsamt", sade AD i en dom 1988.[7]

I rena undantagsfall kan domstol, i praktiken AD, förklara att kollektivavtal skall upphöra att gälla (hävas) till följd av ett förfarande som grovt strider mot kollektivavtalet eller MBL (31 § 1 st MBL). Vid mindre allvarliga brott mot kollektivavtalet eller MBL kan den förorättade parten *delvis* befrias från förpliktelse enligt kollektivavtalet eller MBL (31 § 3 st MBL). Vad som främst avses är befrielse från fredsplikten. (Jfr AD 1977:83 där befrielse från varselplikten före stridsåtgärd jämlikt 45 § MBL yrkades men inte bifölls.) Reglerna i MBL går tillbaka på regler från 1928 men har fått vidgat tillämpningsområde. Reglerna i 1928 års lag om kollektivavtal användes ytterst sällan. Sista gången AD hävde ett kollektivavtal var i målet 1935:91! Något fall av hävning enligt MBL finns inte. Det är inte troligt att 31 § MBL kommer att användas ofta i framtiden. Hävningsregeln har i själva verket sin största betydelse genom att den förbjuder part att *själv* befria sig från (häva) ett kollektivavtal. Endast domstol (i praktiken AD) kan häva kollektivavtal.

Kollektivavtal kan även jämkas eller förklaras ogiltiga med stöd av 36 § avtalslagen. Även detta kommer dock att bli ytterst ovanligt. AD har nämligen förklarat att "det ligger i sakens natur att utrymmet för att med framgång angripa ett kollektivavtal mellan centrala parter med hjälp av avtalslagens ogiltighetsregler är utomordentligt begränsat."[8]

5.12 Kollektivavtals efterverkan[1]

I 5.5 konstaterades avslutningsvis att kollektivavtalet i allmänhet har en *efterverkan*. Kollektivavtalets regler om löne- och andra anställningsvillkor lever vidare som individuella anställningsvillkor trots att kollektivavtalet löpt ut.[2] Emellertid har kollektivavtalet även andra efterverkningar. I vart fall fyra ytterligare former av efterverkan finns. Gemensamt för alla dessa fall är att parterna normalt är bundna av kollektivavtal och att det avtalslösa tillståndet kan förväntas bli kort.

Det första (1) är följande. Många arbetsrättsliga lagar medger att avvikelser får ske genom kollektivavtal. Vad skall gälla när ett sådant kollektivavtal har löpt ut? Skall lagens regler omedelbart börja tillämpas eller kan de regler som fanns i det tidigare kollektivavtalet fortfarande användas? I MBL finns inget svar på denna fråga. Inte heller i någon annan lag ges ett uttryckligt svar. Emellertid har frågan behandlats i vissa lagförarbeten och av AD.[3] I förarbetena till studieledighetslagen och jämställdhetslagen anförs att reglerna i ett tidigare kollektivavtal kan få fortsätta att tillämpas under två förutsättningar. *För det första* skall det avtalslösa tillståndet vara tillfälligt. *För det andra* får syftet med att kollektivavtalet sagts upp (eller tillåtits löpa ut utan förlängning) inte vara att andra regler skall gälla än just reglerna i kollektivavtalet. Lagstiftaren överlämnade den närmare bedömningen åt rättstillämpningen (jfr 1.2.1 punkt 2). Detta har AD tagit fasta på och tillämpar principen om kollektivavtals efterverkan även på en lag där förarbetena inget säger om denna typ av efterverkan.

I 1979:137 — se referat även i 1.6 slutet — hade AD att bedöma om regleringen i ett avtal om längre ordinarie arbetstid per vecka än arbetstidslagens kunde tillämpas även under tillfälligt avtalslöst tillstånd. AD löste frågan genom ett resonemang som byggde på vad som kunde anses ändamålsenligt. Domstolen fäste sig särskilt vid syftet med reglerna och vid de praktiska konsekvenser som kunde uppstå om lagens regler plötsligt skulle börja tillämpas i stället för avtalets. AD kom fram till att avtalets regler fick tillämpas. Av betydelse var även att det rådde enighet mellan parterna om att det avtalslösa tillståndet skulle vara tillfälligt.

Efterverkan kan dock vara mera begränsad när det gäller obligatoriska regler. I 1978:134 fann AD att efterverkan inte förelåg beträffande ett utlöpt kollektivavtals regler om förhandlingsordning. MBL:s regler skulle därför i stället tillämpas. Domskälen tyder på att AD ansett att efterverkan normalt inte bör tillerkännas obligatoriska regler. — Det har dock satts i fråga om domskälen verkligen skall ges en sådan innebörd. Med hänvisning till bl a en dom av Högsta domstolen har det sagts att den principen i stället bör gälla att "de normala samverkansformerna på arbetsplatserna skall stå opåverkade av att kollektivavtalet sagts upp under en avtalsrörelse".[4] Denna uppfattning innebär alltså att även obligatoriska regler skulle gälla under tillfälligt avtalslöst tillstånd. Frågan har inte ännu behandlats av AD.

Ytterligare en form av efterverkan (2) avser regler om medbestämmande. I 2.2 och 2.6 har konstaterats att rätten att utöva medbestämmande är förbehållen de kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationerna. Vad skall gälla när det tillfälligtvis råder avtalslöst tillstånd? Det är tämligen självklart att reglerna om medbestämmande inte plötsligt och tillfälligt kan upphöra. Detta har också slagits fast i de olika lagarna om medbestämmande. Den viktigaste bestämmelsen finns i 5 § 2 st MBL. Av denna bestämmelse framgår att MBL:s regler om medbestämmande (primära förhandlingar, information, tolkningsföreträde och fackligt veto) skall gälla "även när kollektivavtal tillfälligt icke gäller".[5] En motsvarande regel finns i arbetsmiljölagen (6:2 st 2 och 6:8 st 2), förtroendemannalagen (1 § 2 st), lagen om anställningsskydd (28 § 1 st)[6] och studieledighetslagen (4 § 3 st, 5 § 1 st och 11 § 1 st).[7] I styrelserepresentationslagen finns ingen motsvarande regel men samma princip bör rimligtvis gälla även där.[8]

En tredje form (3) av efterverkan avser kollektivavtal som kompletterar — eller fyller ut — en lag. Det veterligen enda exemplet finns i LAS. Det avser reglerna om driftsenhet och turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid återanställning (jfr 12.2.4.3 och 12.2.5.4). Om det finns — eller brukar finnas — ett kollektivavtal fastställs turordning för varje avtalsområde inom driftsenheten. Finns däremot inget kollektivavtal fastställs turordning inom hela driftsenheten (22 § 3 st och 25 § 3 st LAS).[9]

En fjärde form (4) av efterverkan slutligen är följande. Tvister rörande kollektivavtal skall ofta avgöras av AD direkt som första domstol (se vidare 11.3). Även andra arbetstvister skall ofta tas upp av AD direkt om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal. Vad skall gälla om kollektivavtal tillfälligt inte gäller? Enligt en uttrycklig regel i lagen om rättegång i arbetstvister skall de vanliga reglerna om behörighet för AD gälla även under tillfälligt avtalslöst tillstånd (2:1 st 2 LARA).[10]

6. Stridsåtgärder. Medling

6.1 Inledning[1]

6.1.1 *Allmänt om stridsåtgärders lovlighet*

Arbetsgivare och arbetstagare har i mångt olika intressen. Arbetstagarna vill t ex "sälja" sitt arbete för ett så högt pris som möjligt och arbetsgivaren vill "köpa" så billigt som möjligt. För att stödja sina krav har arbetstagarsidan behov av påtryckningsmedel. Arbetsgivaren har behov av motsvarande medel för att hävda sin ståndpunkt. I andra hänseenden har parterna gemensamma intressen. Ett sådant är att verksamheten på arbetsplatserna kan bedrivas utan avbrott eller stridigheter under relativt långa sammanhängande perioder. Stridsåtgärder och fredsplikt hänger nära samman med den typ av arbetsmarknad med fri lönebildning, som vi har.

Stridsåtgärder syftar till att utöva påtryckning på motparten. Påtryckning sker genom att motparten tillfogas ekonomiska förluster. Den ekonomiska förlusten är avsiktlig. Ju större förlusten är desto bättre, menar vanligen den som vidtar stridsåtgärder. Ofta skadas även utanförstående — "tredje man" — av stridsåtgärder. Några enkla exempel belyser detta. Om busschaufförer strejkar lider bussresenärerna skada. De får t ex gå eller åka taxi i stället. När brandmän strejkar drabbas ofta t ex handikapptransporter. Om sjukvårdspersonal strejkar kan patienter drabbas. Går kraftverksarbetare i strejk kan problem med strömtillförseln uppkomma och såväl hushåll som industrier kan få finna sig i begränsningar. På en arbetsmarknad som vår där specialisering och arbetsfördelning är långt driven får en stridsåtgärd alltid följdverkningar, som berör tredje man. Den frågan uppkommer då om det verkligen kan vara tillåtet att med vett och vilja tillfoga annan skada.

Utgångspunkten i samhället är att den som tillfogar annan ekonomisk skada skall ersätta denna. Den drabbade har rätt till skadestånd, som skall uppväga den skada som tillfogats honom. Om den som tillgripit en stridsåtgärd skulle kunna åläggas att ersätta de drabbade för deras förluster skulle stridsåtgärden bli ett slag i luften. Stridsåtgärden skulle inte fungera som ett påtryckningsmedel. Normalt skall inte heller den som tillgriper stridsåtgärd betala skadestånd. De drabbade — motparten och tredje man — får bära sina skador själva. Ett skäl till detta är att den typ av skada som uppkommer vid stridsåtgärder — s k ren förmögenhetsskada — normalt inte berättigar till skadestånd.[2]

Det viktigaste skälet till att skadestånd inte skall betalas är att stridsåtgärder kommit att uppfattas som ett legitimt och lovligt sätt att bedriva fackligt arbete.[3] Rätten att vidta stridsåtgärder är ett uttryck för en grundläggande medbor-

gerlig rättighet. I regeringsformen, vår grundlag, regleras de grundläggande fri- och rättigheterna i kapitel 2. 1 17 § stadgas att "(F)örening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal".[4] Den allmänna utgångspunkten på den privata sektorn är därför att fackliga stridsåtgärder är tillåtna.[5] (Jfr den offentliga sektorn i 6.9.) Begränsningar kräver stöd i lag eller avtal. I linje med detta ligger att samhället intar en neutral hållning i samband med stridsåtgärder. Samhället skall varken understödja eller undertrycka den fackliga kampen. Ett uttryck för detta är lagen 1969 om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.[6] Enligt denna lag utgår inte samhällsstöd till den som är indragen i lovlig, öppen arbetskonflikt. Till samhällsstöd räknas bl a arbetslöshetsunderstöd, men däremot inte socialhjälp.

I Sverige finns inga begränsningar som avser om en stridsåtgärd är ändamålsenlig eller socialt berättigad. Det är för övrigt svårt att avgöra en åtgärds ändamålsenlighet respektive sociala berättigande. I allvarliga fall kan stridsåtgärd anses vara samhällsfarlig och förbjudas av den anledningen (se 6.8). På senare år har dock röster höjts för att det bör krävas att åtgärden är socialt berättigad (*socialadekvans*).[7] Detta krävs i många länder, t ex Danmark och Västtyskland. Kraven har skärpts i anledning av konflikterna på arbetsmarknaden under hela 1980-talet.

Utgångspunkten är alltså att stridsåtgärder är lovliga. Emellertid finns ett stort antal begränsningar, främst i lag och avtal. Huvudregeln om stridsåtgärders lovlighet gäller i själva verket med full kraft endast i en situation. Denna situation utmärks av tre förhållanden, nämligen att begäran framställts av en (a) *arbetstagarorganisation* (eller från arbetsgivarsidan) att ett kollektivavtal skall ingås rörande (b) *fackliga frågor* (såsom lön och andra anställningsvillkor eller medbestämmande) vid en tidpunkt (c) då *avtalslöst tillstånd* råder. Även i denna situation finns visserligen begränsningar, men dessa är ganska fåtaliga. I huvudsak avser begränsningarna i den fria stridsåtgärdsrätten andra situationer än den beskrivna. De begränsningar som finns kan anges i tio punkter.[8]

1. Huvudregeln gäller endast vissa typer av stridsåtgärder; jfr 6.1.3.
2. Huvudregeln gäller endast organisationsmässiga stridsåtgärder; jfr 6.2.1 och 6.12.
3. I lag finns regler som begränsar stridsåtgärdsrätten; jfr 6.3.
4. Stridsåtgärd som syftar till att förmå någon att avstå från en rättighet enligt lag är kanske olaglig; jfr 6.2.4.
5. I avtal finns regler som begränsar stridsåtgärdsrätten; jfr 6.4.
6. Samhällsfarliga stridsåtgärder godtas inte; jfr 6.8.
7. Konflikter av offentliganställda som kränker den politiska demokratin kan förbjudas; jfr 6.9.

8. Huvudregeln gäller endast fackliga tvistefrågor. Politiska stridsåtgärder måste behandlas för sig: jfr 6.10.
9. Oorganiserad arbetstagare har endast begränsad rätt att vidta stridsåtgärd; jfr 6.12.
10. Begränsningar i fackliga organisationers stadgar.

De fackliga organisationerna både på arbetstagar- och på arbetsgivarsidan har regelmässigt i sina stadgar bestämmelser om vem som får besluta om att vidta en stridsåtgärd. Vanligen krävs att beslutet fattas på förbundsnivå (eller motsvarande). I vissa fall krävs t o m att beslutet fattas av huvudorganisationen. Så är i stort sett fallet på SAF-området.[9] I LO:s stadgar finns bl a en regel som fordrar samtycke av LO för att förbund skall få "vidta strejk som omfattar mer än tre procent av förbundets medlemsantal" (§ 15 mom 9).

I 41 § MBL krävs att beslut om stridsåtgärd fattas *i behörig ordning* av den organisation som anordnar stridsåtgärden (jfr 6.2.1). Detta innebär att de fackliga organisationernas stadgar får betydelse för att avgöra en stridsåtgärds lovlighet. Stadgarna har alltså inte bara betydelse internt inom den fackliga organisationen.

6.1.2 *Anställningsavtalet och arbetsnedläggelser*

Under en arbetsnedläggelse utför arbetstagaren inget arbete och arbetsgivaren betalar ingen lön. Har anställningen upphört? Det är allmänt vedertaget att arbetsnedläggelse inte medför att anställningen upphör (*strejk bryter inte anställning*). Uppsägning krävs därför *normalt* inte. Under arbetsnedläggelsen upphävs tillfälligt parternas rättigheter och skyldigheter mot varandra.[10] Arbetstagaren kan därför låta bli att arbeta trots att han i anställningsavtalet har förbundit sig att arbeta. När konflikten är över har arbetstagaren både rätt och skyldighet att återgå till arbetet. Arbetsgivaren å sin sida är skyldig att ta tillbaka arbetstagaren och att på avtalat sätt tillhandahålla avlönat arbete. Uppsägning till följd av en arbetsnedläggelse kan normalt inte förekomma (se vidare 6.13 slutet).

Det enskilda anställningsavtalet har sålunda underordnats den fackliga stridsåtgärdsrätten. Som en allmän princip har AD fastslagit att stridsåtgärdsrätten inte kan begränsas genom föreskrifter i enskilda anställningsavtal.[11]

6.1.3 *Begreppet "stridsåtgärd". Typer av stridsåtgärder*

Vad förstås med en stridsåtgärd? En stridsåtgärd består av två delar, nämligen dels en åtgärd dels ett visst syfte. Åtgärden kan vara vilken som helst.[12] Något konkret måste föreligga, men även hot och särskilt varsel kan räcka. På samma

Objektiv del	Subjektiv del
åtgärd	syfte
Exempel: 1. strejk 2. lockout 3. blockad 4. bojkott.	Huvudregel: syftet är att påverka den egna motparten i en facklig tvistefråga. Undantag: 1. syftet är att hjälpa annan, som vidtagit stridsåtgärd för att påverka sin motpart i en facklig tvistefråga (s k sympatiåtgärd). 2. syftet är att utöva hämnd mot den egna motparten i anledning av en facklig tvistefråga[15]. 3. politiskt syfte (jfr 6.10).

Figur 6:1. Schematisk framställning av stridsåtgärden

sätt som i fråga om en föreningsrättskränkande åtgärd räcker det dock inte med löst prat eller en hotfull attityd (jfr 3.5).[13] Om den subjektiva delen — syftet — saknas föreligger inte en stridsåtgärd.[14] En arbetsnedläggelse är alltså inte alltid en stridsåtgärd (jfr massuppsägning nedan samt 10.3 och 13.4.3, punkt 2), fast i de flesta fall har arbetstagare som lägger ned arbetet som syfte att påverka arbetsgivaren i en tvistefråga. I figur 6:1 ges en schematisk bild av stridsåtgärden.

I 41 § MBL beskrivs stridsåtgärden med orden "arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Denna uppräkning preciserar regeln i 2:17 regeringsformen. Uppräkningen är långtgående men den innebär ändå begränsningar. Utöver arbetsinställelse, blockad och bojkott godtas endast därmed *jämförliga* stridsåtgärder. I figur 6:2 anges

1. Strejk
2. Lockout
3. Blockad
4. Bojkott
5. Partiell arbetsvägran, t ex övertidsblockad
6. Nyanställningsblockad
7. Paragrafarbete

8. Maskning
9. Massuppsägning
10. Massjukskrivning

11. Innehållande av intjänad lön
12. Vräkning
13. Egenmäktigt förfarande, t ex att med fysiska medel hindra transport till och från arbetsplatsen
14. Olaga intrång på arbetsplatsen
15. Ockupation
16. Sabotage

6:2. Några tänkbara former av stridsåtgärder

i punkterna 5—7 några sådana jämförbara åtgärder. Å andra sidan finns det åtgärder som till sin typ inte utgör stridsåtgärder. I 1985:43 anger AD som exempel att arbetsgivaren själv utför de strejkandes arbete eller använder personal som inte tillhör den organisation som anordnar stridsåtgärden (jfr dock om neutralitet i 6.4).

Med maskning (punkt 8) förstås att arbetstagarna avsiktligt drar ned arbetstempot under det normala. Maskning är troligen en tillåten form av stridsåtgärd.[16] Paragrafarbete (punkt 7) innebär att arbetstagarna strängt följer alla föreskrifter för arbetet. Även paragrafarbete torde kunna vara en lovlig stridsåtgärd som en form av maskning.[17] Massuppsägning (punkt 9) torde vara en tillåten form av stridsåtgärd (dvs arbetstagarna säger visserligen upp sig men avser ändå att stanna på arbetsplatsen och låta anställningen bestå).[18] Maskning och massuppsägning har dock dåligt rykte på arbetsmarknaden. I organisationsmässiga former förekommer dessa stridsåtgärder knappast någonsin. Däremot är de ganska vanliga som "vilda" aktioner.[19] Även massjukskrivning är ganska vanlig som protestaktion på arbetsplatserna. Här befinner man sig precis på gränsen mellan det tillåtna och det otillåtna. Om arbetstagarna verkligen mår illa av förhållandena på arbetsplatsen kan massjukskrivningen vara en tillåten form av missnöjesyttring. Om arbetstagarna däremot sjukskriver sig mera av misskynne är aktionen ofta otillåten, i vissa fall rentav straffbar som en form av försäkringsbedrägeri.[20] Innehållande av intjänad lön (punkt 11) är en förbjuden stridsåtgärd för arbetsgivare. Förbudet tillkom genom en ändring av MBL år 1984 efter en uppmärksammad dom i AD. Domstolen hade där konstaterat att det kunde vara en tillåten stridsåtgärd av arbetsgivare att innehålla redan intjänad lön.[21] Vräkning av arbetstagare från tjänstebostad är likaledes en otillåten form av stridsåtgärd av arbetsgivare.[22] Punkterna 13—16 anger ett antal stridsåtgärder som utan vidare är otillåtna.[23] De utgör i själva verket ofta straffbara handlingar.

> I Sverige har under de senaste decennierna åtal för brottslig gärning i samband med stridsåtgärder varit ytterst sällsynta. Ett skäl till detta är att stridsåtgärder i Sverige av tradition är tämligen fredliga och fridsamma. Ett annat skäl torde vara att arbetsgivarna varit mycket försiktiga med att "kalla på polis" i samband med stridsåtgärder. Exempel från 1980-talet saknas dock inte. Under den omfattande strejken i hamnarna på våren 1980 — se 3.2 slutet — tillkallades polis i åtskilliga fall. De strejkande hamnarbetarna störde arbetet genom att ta sig in på sina arbetsplatser och där på olika sätt hindra att arbete utfördes.[24]

Stridsåtgärder kan vara öppna (offentliga) eller hemliga. Arbetstagarna kan i hemlighet bestämma sig för att en efter en lämna sin arbetsplats ("avfolkning"). Arbetsgivaren kan ha s k svarta listor, som upptar namn på arbetstagare, som inte bör anställas.[25] Även maskningen är ofta hemlig. Spontan hemlig maskning förekommer. Permitteringar eller uppsägningar *kan* vara en form av dold

lockout. — På svensk arbetsmarknad har hemliga åtgärder dåligt rykte. Organisationerna på arbetsmarknaden tar avstånd från dem. Eftersom en lovlig stridsåtgärd förutsätter att den beslutats av den fackliga organisastionen torde *lovliga* hemliga stridsåtgärder inte förekomma. — Samhället intar också en negativ ställning till hemliga aktioner. Detta framgår bl a av en regel i lagen 1969 om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Om aktionen "icke vidtagits öppet" (3 § 2 st) av den som gått ut i strid utgår nämligen samhällsstöd på vanligt sätt till motpart som drabbas av konflikten (och som vid en öppen konflikt inte skulle få samhällsstöd). "Det måste anses utgöra ett samhällsintresse att motverka hemliga stridsåtgärder", heter det i förarbetena till lagen.[26]

De vanligaste lovliga stridsåtgärderna skall nu beskrivas.

Med *strejk* förstås att arbetstagarna lägger ned arbetet. En strejk bryter inte anställningen (jfr 6.1.2). Strejken kan omfatta alla arbetstagare på en arbetsplats eller endast ett fåtal. En strejk kan även avse endast en person. Beslutet om hur många arbetstagare och vilka, som skall lägga ner arbetet, fattas av arbetstagarorganisationen. Det är vanligt att några få personer i nyckelpositioner väljs ut medan resten av arbetsstyrkan arbetar. Detta kan försätta arbetsgivaren i en besvärlig situation eftersom arbetsflödet helt kan stoppas. Kvarvarande arbetstagare vägrar att utföra de strejkandes arbete. (Jfr dock s k skyddsarbete i 6.4.) I vissa fall är de kvarvarande arbetstagarna uttryckligen befriade från att utföra strejkdrabbat arbete, t ex på den statliga sektorn (Slottsbacksavtalet, 26 §). Att nyanställa arbetstagare ("strejkbrytare") är i allmänhet omöjligt. Arbetsgivaren svarar därför ofta med att förklara övriga arbetstagare i lockout.

Med *lockout* förstås att arbetsgivaren utestänger arbetstagarna från arbetsplatsen. Inte heller lockouten innebär att anställningarna upphör. Under lockouten betalar arbetsgivaren ingen lön. Arbetslöshetsersättning utgår inte utan arbetstagarna är hänvisade till strejkunderstöd från sin fackförening (eller socialhjälp).

Blockad innebär att arbetstagarna avstänger en arbetsplats. Detta medför att inga av organisationens medlemmar tar anställning på arbetsplatsen. Vanligen förenas blockaden med att alla arbetstagare, som tillhör den stridande organisationen, lägger ned arbetet. En arbetsgivarblockad innebär att arbetsgivaren inte anställer medlemmar i en viss organisation. Arbetsgivarblockader förekommer i praktiken endast som en utvidgning av en strejk eller en lockout. Blockaden innebär att andra arbetsgivare inte anställer strejkande eller lockoutade arbetstagare.[27]

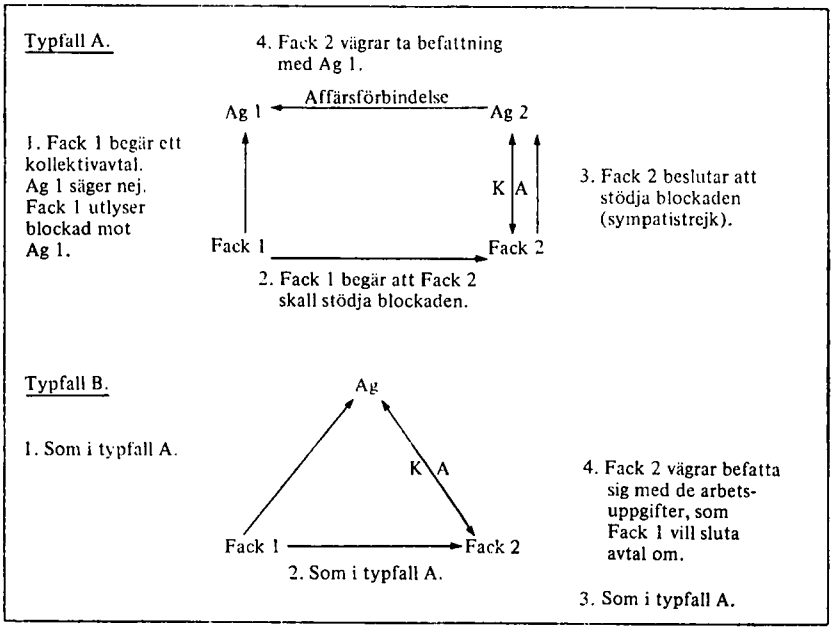
En *bojkott* riktar sig mot varor eller tjänster. Arbetstagarna vägrar att ta befattning med "smittade varor". Detta leder t ex till att varor inte lossas från fartyg av hamnarbetarna, inte transporteras av transportarbetarna och inte säljs av butiksanställda.

Stridsåtgärder av mera begränsad omfattning förekommer ofta. Den vanligaste formen är *övertidsblockad*. Arbetstagarna beslutar sig för att vägra utföra

övertidsarbete, som de normalt kan vara skyldiga att utföra. *Partiell arbetsvägran* förekommer i övrigt främst i samband med sympatiåtgärder. Partiella lockouter är mycket ovanliga.

Strejk, lockout, blockad, bojkott och liknande kan även vidtas i sympatisyfte. En sympatiåtgärd innebär att den stridande vill hjälpa en broderorganisation, som själv befinner sig i strid med sin motpart. Den som sympatistrejkar har däremot ingen facklig tvist med den egna motparten. Sympatiåtgärder kan vidtas både på arbetsgivar- och på arbetstagarsidan. På arbetstagarsidan sympatiserar vanligen arbetarorganisationer med en annan arbetarorganisation och tjänstemannaorganisationer med andra tjänstemän. Det finns dock inget hinder för att arbetare sympatiserar med tjänstemän (och vice versa).[28] I figur 6:3 illustreras de två vanligaste formerna av sympatiåtgärder. Siffrorna i figuren anger de olika momenten i händelseförloppet. I typfallet A kan Ag 1 t ex vara ett detaljhandelsföretag och Fack 1 Handelsanställdas förbund. Fack 2 kan vara Transportarbetarförbundet och Ag 2 en grossist, som förser Ag 1 med varor. I typfallet B kan Ag t ex vara ett företag som tillverkar och sätter upp prefabricerade byggnadselement. Fack 1 är Byggnadsarbetarförbundet och Fack 2 t ex Metall.

Typfallet A förekommer ofta, särskilt på arbetarområdet. Få arbetsgivare kan stå emot en sympatistrejk av t ex transportarbetare (chaufförer och andra).



Figur 6:3. Vanliga former av sympatiåtgärder

Sympatiåtgärden innebär i allmänhet endast en partiell arbetsnedläggelse. De sympatistrejkande utför sina vanliga arbetsuppgifter i förhållande till alla andra arbetsgivare än den i blockad förklarade Ag 1.

I typfallet B är bara en arbetsgivare inblandad. Situationen är vanligen den att Fack 1 vill sluta ett kollektivavtal för arbete, som arbetsgivaren menar faller under kollektivavtalet med Fack 2.

6.2 Regler om stridsåtgärden

6.2.1 *Vem kan vidta en stridsåtgärd?*

På *arbetstagarsidan* kan stridsåtgärd vidtas dels av arbetstagarorganisastion dels av ett antal arbetstagare, som handlar samfällt (s k vild strejk).[1] Arbetsnedläggelse av en enskild arbetstagare är inte en stridsåtgärd men en i behörig ordning beslutad stridsåtgärd behöver inte avse mer än en arbetstagare.[2] För att en stridsåtgärd skall vara *lovlig* ställs ytterligare krav. På arbetstagarsidan måste åtgärden vara organisationsmässig. Olika typsituationer kan tänkas.

1. Kollektivavtal gäller.

   Åtgärden skall vara beslutad i behörig ordning av den organisation, som ingått avtalet (41 § 1 st MBL).[3] Vad som är "behörig ordning" bestäms av arbetstagarorganisationen, vanligen i dess stadgar. På större delen av arbetsmarknaden innebär detta att förbundet eller huvudorganisationen skall besluta om åtgärden (jfr 6.1.1, punkt 10).

2. Tillfälligt avtalslöst tillstånd.

   Samma regler som under 1. Detta framgår visserligen ej av MBL men har förutsatts.[4]

3. Icke avtalsslutande arbetstagarorganisation.
   Se 6.12.

Kravet på organisationsmässighet på arbetstagarsidan motiveras med att "det är organisationerna som disponerar över de fackliga stridsmedlen på sina medlemmars vägnar" (Propositionen, s 273). Denna princip i MBL stämmer överens med vad som sedan länge varit brukligt i de fackliga organisationernas stadgar (jfr punkt 10 i 6.1.1) och även i många huvudavtal (jfr 6.4). Principen avviker däremot från vad som tidigare gällt i lag. Den utvecklades på den offentliga sektorn[5] och i rättspraxis.[6] Principen ligger i linje med en allmän tendens i modern arbetsrätt (jfr 2.6).

På *arbetsgivarsidan* är situationen något annorlunda. På samma sätt som enskild arbetsgivare kan förhandla (jfr 4.2) och sluta kollektivavtal (jfr 5.2) kan han även vidta stridsåtgärd. I praktiken gäller detta dock endast oorganiserade

arbetsgivare eftersom alla arbetsgivarföreningar förbjuder sina medlemmar att själva gå i strid (jfr 6.1.1, punkt 10). I fråga om organiserade arbetsgivare gäller därför att det är arbetsgivarorganisationen som "i behörig ordning" (41 § MBL) beslutar om stridsåtgärd.

6.2.2 *För vem kan stridsåtgärd vidtas och vem kan delta?*

För vem och *mot vem* kan en stridsåtgärd vidtas? I normalfallet vidtas stridsåtgärd av arbetstagarsidan för de medlemmar, som är anställda på arbetsplatsen. Stridsåtgärd kan emellertid även avse förutvarande arbetstagare.[7] Detta ligger i linje med att förhandlingsrätt föreligger för medlemmar, som varit arbetstagare hos en arbetsgivare (jfr 4.2), och att kollektivavtal kan ingås (jfr 5.2). Stridsåtgärd kan vidtas även mot arbetsgivare, som inte har någon medlem anställd och även om inga anställda alls finns vid tidpunkten för stridsåtgärden (jfr annorlunda i 4.2 men samma i 5.2).[8] Arbetsgivare kan för sin del lockouta även arbetstagare som är tjänstlediga.[9] Stridsåtgärd kan i stor utsträckning även vidtas mot *utanförstående*, den som är neutral. Den vanligaste formen för åtgärd mot den som är neutral består av den s k sympatiåtgärden (se härom 6.1.3). Det vanliga är att sympatiåtgärder vidtas av arbetstagarsidan. Även arbetsgivare kan dock vidta sympatiaktioner, t ex sympatilockout. Detta är ovanligt men det förekommer.[10] Stridsåtgärd kan företas även mot arbetsgivare som redan är bunden av kollektivavtal för det arbete som stridsåtgärden avser.[11] Om arbetsgivaren ger efter för stridsåtgärden kommer han att vara bunden av två avtal för samma arbete (jfr härom 5.7, slutet).

> Rätten att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare utan anställda — ensamföretagare — ifrågasätts ofta, särskilt av företrädare för de borgerliga partierna. Riksdagsmotioner för att förbjuda sådana åtgärder väcks vid nästan varje riksdag. De avstyrks med hänvisning till den fria stridsrätten i Sverige.[12]

Vem kan *delta* i en stridsåtgärd? På arbetsgivarsidan finns inga begränsningar. På arbetstagarsidan finns inte heller några begränsningar *i lag* (med undantag för statsråden, riksdagens ombudsmän och vissa prästerliga tjänster; 1:2 LOA). Detta gäller även arbetstagare på utsatta eller särskilt känsliga områden, t ex polisen, brandväsendet, krigsmakten och sjukvården. Däremot finns begränsningar i avtal (se 6.9). Vidare är i praktiken stridsåtgärdsrätten begränsad för arbetstagare i bl a de nämnda sektorerna med hänsyn till att en stridsåtgärd ofta bedöms vara samhällsfarlig (jfr 6.8).

6.2.3 *När kan stridsåtgärd företas?*

Stridsåtgärd kan vidtas under tid då det på arbetsplatsen inte finns något kollektivavtal *som medför fredsplikt*. Begränsningar finns dock. Sådana begränsning-

ar är vanliga men de är inte stora. Viktigast är att alla huvudavtal stadgar att stridsåtgärd måste föregås av förhandlingar (se 6.4).

När kollektivavtal gäller är däremot stridsåtgärdsrätten starkt begränsad. I 41 § MBL anges fyra situationer då stridsåtgärder är förbjudna (se 6.3). Det finns alltså ett nära samband mellan kollektivavtal och fredsplikt (se 5.6). — Även under kollektivavtalstid kan dock stridsåtgärder tillgripas i vissa situationer (se 6.3.2, punkterna a—d). Den kvarlevande stridsrätten enligt 44 § MBL har vidgat området (se 6.7).

6.2.4 *Vad kan stridsåtgärd vidtas för? Ämnesområdet*

Vad kan stridsåtgärd vidtagas för, dvs i vilka frågor får stridsåtgärd tillgripas? Utgångspunkten är att stridsåtgärder får tillgripas rörande alla *fackliga* frågor. Härmed avses allt som angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta är ett synnerligen vidsträckt område. I 2.4 har angetts att några frågor dock faller utanför förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i de flesta sammanhang i MBL. Kollektivavtal kan inte ingås. Motsvarande begränsning finns däremot inte när det gäller stridsåtgärder. Stridsåtgärder är inte ens förbjudna i frågor, som berör den politiska demokratin (se vidare 6.9). Samma är förhållandet med 2 § MBL, som undantar frågor om mål och inriktning i vissa typer av verksamheter från MBL (se vidare 2.3.3). Lagstiftaren utgår dock från att "arbetstagarorganisationerna inte bör gripa till stridsåtgärder för att ... få till stånd" avtal inom området för 2 § MBL.[13] I avtal kan ytterligare begränsningar finnas. Så är delvis fallet i frågor rörande arbetsgivarens personliga förhållanden (jfr 6.4). Politiska strejker måste behandlas för sig (se 6.10).

> En särskild fråga är om stridsåtgärd får tillgripas för att tvinga motparten att avstå från en rättighet enligt tvingande lag. Det kan t ex röra sig om rätt till föräldraledighet eller om anställningsskydd. Förhandlingsrätt föreligger inte (se 4.2 vid not 7). Avtal med sådant innehåll är ogiltigt (se t ex 3 § 1 st LAS). Det ligger därför nära till hands att anse att stridsåtgärd som syftar till att få till stånd ett sådant avtal är olovlig. Säkert är det dock inte. Det skulle dock framstå som ytterst uppseendeväckande om stridsåtgärd som avser att sätta tvingande lag ur spel skulle godtas. I rättspraxis har frågan inte ställts på sin spets.[14]

6.2.5 *Formella regler*

Vilka *formella regler* måste iakttas i samband med en stridsåtgärd? Det enda formella kravet är varselskyldigheten enligt 45 § MBL.[15] Part skall skriftligen varsla sin motpart minst sju dagar i förväg att stridsåtgärd kommer att vidtas eller att utvidgas. Varslet skall ange anledningen till stridsåtgärden och åtgärdens omfattning (45 § 2 st MBL). Om part vill göra ändringar i förhållande till tidigare varsel måste nytt varsel ges, om ändringen innebär att stridsåtgärden kommer att avvika i någon mera påtaglig grad från vad som utsprungligen planerades.[16]

Från varselskyldigheten gäller två undantag enligt 45 § MBL. Indrivningsblockader (se 6.3.2) behöver inte varslas. Vidare skall varsel ske endast "om giltigt hinder ej möter". Detta undantag, som har ett begränsat tillämpningsområde, avser främst arbeten som är helt nära förestående. Typexemplet är att hamnarbetare skall kunna vägra att lossa en båt, som just inkommit och som beräknas lämna samma dag eller någon dag senare.[17] Befrielse från varselskyldighet kan vidare medges av AD med stöd av 31 § MBL (jfr 5.11).[18] Påföljden för att varsel inte har getts är skadestånd.[19] Själva stridsåtgärdens lovlighet påverkas däremot inte. Varselregeln är m a o endast en ordningsföreskrift (jfr 1.2.3).[20] — Varsel skall även ges till förlikningsman (6.14).

6.3 Fredsförpliktelse enligt lag. MBL

6.3.1 *Inledning*

Regler om fredsförpliktelse förekommer i ett antal lagar. Reglerna kan indelas i tre grupper.

1. Regler i MBL.

   Dessa regler täcker hela arbetsmarknaden. De är minimiregler och ger uttryck för samhällets uppfattning om den fredsförpliktelse, som minst måste finnas.

2. Regler i LOA.

   Vissa specialregler har bedömts vara erforderliga på den offentliga sektorn; se 6.9—6.11.

3. Andra fall.

   Samhällsfarliga konflikter (jfr 6.8) och konflikter, som kränker den politiska demokratin (jfr 6.9), kan förbjudas genom lag. Det finns dock ingen *generell* lagstiftning, som förbjuder sådana konflikter.

6.3.2 *Reglerna i MBL*

MBL innehåller regler om fredsplikt i 41 §. I fyra punkter anges situationer då det är förbjudet att gå i strid under tid då kollektivavtal gäller. Under avtalslös tid gäller inte förbuden. 41 § MBL bygger på den allmänna utgångspunkten att stridsåtgärdsrätten är fri. Detta innebär att stridsåtgärd kan vidtas i alla situationer som inte uttryckligen förbjuds i lagregeln (och som inte heller förbjudits i annan lag — jfr 6.3.1 — eller i avtal). De fyra angivna situationerna täcker emellertid de allra flesta situationer då stridsåtgärd kan tänkas uppkomma under avtalstid.

1. Stridsåtgärd får inte vidtas för att lösa en rättstvist (punkt 1).

Rättstvister skall lösas på fredlig väg i sista hand vid domstol (jfr 4.1.2 och 11.1). Vid tillämpningen av förbudet under denna punkt uppkommer två svårigheter. För det första måste bestämmas när det skall anses föreligga en rättstvist. För det andra innehåller kollektivavtalen s k dolda klausuler.

Begreppen rätts- och intressetvist har behandlats i 4.1.2. Gränsen mellan dessa tvistetyper kan synas klar. Problem kan dock uppstå. Ett sådant problem uppkommer när ena parten menar att det föreligger en rättstvist medan den andra parten anser att det är en intressetvist. Arbetstagarna menar t ex att kollektivavtalet inte reglerar om de är skyldiga att sätta upp prefabricerade fönsterbågar på nybyggen. Arbetsgivaren menar däremot att avtalet reglerar frågan. I denna situation föreligger en "tvist om kollektivavtals ... rätta innebörd" (41 § punkt 1). Detta är fallet även om det senare skulle visa sig att arbetsgivaren har fel. I sådant fall är frågan om arbetsskyldigheten i det omtvistade hänseendet i själva verket en öppen intressefråga, som rätteligen inte omfattas av punkt 1. En första förutsättning för att en s k rättsinvändning skall göra att en tvistefråga blir en rättstvist och därmed falla under fredsplikt är att den som framställer invändningen är i *god tro*.[1] Härmed förstås att part skall ha trott eller haft fog för att tro att tvistefrågan verkligen var reglerad i kollektivavtalet. Ytterligare en förutsättning är att rättsinvändningen måste framställas i *nära anslutning* till tvistens uppkomst.[2] — Regeln om rättsinvändning står tolkningsföreträdet nära (jfr 5.10.2). Hittills har regeln i praktiken gynnat arbetsgivaren. Reglerna i MBL om tolkningsföreträde för arbetstagarsidan i tvister om arbetsskyldigheten (jfr 10.10) innebär att ett mera jämlikt tillstånd skapats. I takt med att medbestämmandeavtal ingås kommer klyftan att minska ytterligare eftersom arbetstagarsidan även här har tolkningsföreträde (jfr 5.10.2 och 9.2.1). Genom att utöva tolkningsföreträde löses tvisten tillsvidare på det sätt som arbetstagarsidan finner juridiskt riktigt. Detta minskar spänningarna på arbetsplatsen och därmed risken för stridsåtgärder i rättstvister. Vägran att följa arbetsgivarens ståndpunkt sedan tolkningsföreträde utövats är normalt inte en stridsåtgärd.[3]

Kollektivavtalen innehåller dolda klausuler (och negativ reglering; jfr 5.8). En tvist om något som är dolt eller "negativt" reglerat är en rättstvist.[4] Detta följer av att regleringen utgör en del av kollektivavtalet.

2. Stridsåtgärd får inte vidtas för att få till stånd ändring av avtalet (punkt 2).

Lönekollektivavtalen ingås för bestämda perioder, ofta ett eller två år (jfr 5.8). Under denna period skall arbetet bedrivas utan inslag av påtryckningar för att ändra avtalet. "Avtal är till för att hållas."

En följd av förbudet att vidta stridsåtgärd under avtalstid för att ändra av-

talet är att stridsåtgärder inte får vidtas i samband med medbestämmandeförhandlingar enligt 11—14 §§ MBL (primära förhandlingar). Arbetsgivaren har nämligen enligt avtalet rätt att besluta i sista hand i frågor som faller under dessa paragrafer. Därför råder "i princip fredsplikt under kollektivavtalsperioderna i sådana frågor som blir föremål för förhandlingar enligt 11—14 §§ MBL".[5]

3. Stridsåtgärd får inte vidtas för att genomföra bestämmelse som är avsedd att tillämpas när avtalet upphört att gälla (punkt 3).

   Kollektivavtalen avlöser varandra. När ett avtal löper ut börjar vanligen ett nytt att gälla, antingen genast eller efter en kortare avtalslös period. Förhandlingar rörande det nya avtalet börjar i allmänhet medan det tidigare avtalet ännu gäller. Så länge det "gamla" avtalet gäller får stridsåtgärder inte vidtas för att få fram ett nytt avtal. Om part vill tillgripa stridsåtgärd får han vänta tills det tidigare avtalet upphört att gälla.

4. Stridsåtgärd får inte vidtas som sympati för att hjälpa en annan som vidtagit en *olovlig* stridsåtgärd (punkt 4).

   Sympatiåtgärder får inte vidtas för att stödja en olovlig aktion. Detta kan anses naturligt. Den som är ute i en olovlig kamp skall inte med lagens stöd kunna få hjälp av sympatisörer.

   Väl så viktigt är att punkt 4 indirekt stadgar att sympatiåtgärder är tillåtna när de stöder en lovlig stridsåtgärd (s k primär åtgärd). När den primära konflikten är lovlig är en sympatiåtgärd (en sekundär åtgärd), som *endast* har till syfte att understödja den primära konflikten, också lovlig.[6] I typfallet A i figur 6:3 (6.1.2) är primärkonflikten en organisationsmässig blockad mot en arbetsgivare, som inte vill sluta kollektivavtal. En sådan stridsåtgärd är lovlig. Den sekundära konflikten blir därmed lovlig. Situationen förändras om Fack 2 även framför självständiga krav till sin arbetsgivare. I sådant fall får sympatiåtgärden ett självständigt syfte. Den blir i sin helhet olovlig eftersom syftet strider mot någon av punkterna 1—3 ovan.[7]

   I typfallet B i figur 6:3 är situationen mera komplicerad. Sympatiåtgärden är vanligtvis olovlig därför att den innebär ett angrepp på det egna kollektivavtalet.[8] Fack 2 intar vanligen den ståndpunkten att det arbete, som Fack 1 vill sluta kollektivavtal om, inte faller under kollektivavtalet mellan arbetsgivaren och Fack 2. Arbetsgivaren menar däremot att så är fallet. I och med detta föreligger en "tvist om kollektivavtals ... rätta innebörd", dvs en rättstvist. Fack 2 syftar med sin aktion dels att stödja Fack 1 dels att ge uttryck för sin uppfattning om det egna kollektivavtalets innebörd. Detta självständiga syfte gör hela aktionen av Fack 2 olovlig. Aktionen av Fack 2 är för övrigt vanligen olovlig även därför att Fack 2 vill få till stånd en ändring av avtalet (punkt 2 ovan).

   En sympatiåtgärd i typfallet B är någon gång lovlig. Så torde vara fallet när

den primära och den sekundära konflikten syftar till att bevara hittills gällande förhållande. Situationen är den att arbetsgivaren vill att arbete, som hittills utförts enligt avtal med Fack 1, skall föras över till avtalet med Fack 2. Om Fack 2 sätter sig emot detta genom att stödja en stridsåtgärd av Fack 1 torde denna vara tillåten.[9]

Stridsåtgärder i särskilt typfallet B är ofta uttryck för spänningar inom arbetstagarsidan. Det kan röra sig om gränsdragningstvister mellan förbund (jfr 3.2 och 5.7). I sådana fall får arbetsgivaren en roll när det gäller att bestämma den fackliga organisationsstrukturen (jfr 3.2 mot slutet). Det förutsätts dock att gränsdragningstvister skall lösas utan "skadeverkningar för motparter och tredje man".[10] — I andra fall kan det finnas en gränsdragningsöverenskommelse mellan arbetstagarorganisationerna. Genom stridsåtgärderna skall arbetsgivaren tvingas acceptera gränsdragningen.[11]

Sympatiåtgärder får endast vara tillfälliga. Om åtgärden är avsedd att gälla för gott blir den olovlig. Den innebär då ett angrepp på arbetsgivarens rätt att utöva företags- och arbetsledning. Åtgärden innebär vidare "ett rubbande av den arbetsfred, som kollektivavtalet åsyftar att främja".[12]

41 § MBL förbjuder stridsåtgärd under avtalstid endast i de uppräknade fyra fallen. I övriga situationer kan stridsåtgärd tillgripas även under avtalstid. Detta betyder dock föga. De fyra punkterna utesluter strid i de flesta tänkbara situationer. AD har också dömt på ett sätt "som innebär att utrymmet för stridsåtgärder i regel är tämligen snävt under ett kollektivavtals bestånd".[13] I fyra situationer kan dock lovliga aktioner under avtalstid tänkas.

a. I kollektivavtalet oreglerade intressefrågor.

Intressefrågor faller utanför förbuden i 41 § MBL. Många frågor som inte är uttryckligen reglerade i avtalet är däremot tyst reglerade (jfr 5.8) eller reglerade på det sättet att parterna förutsatt att inga ändringar skall ske under avtalstiden (negativ reglering). Antalet oreglerade intressefrågor är därför inte särskilt stort. Ett typfall då stridsåtgärder kan tänkas är att förändrade arbetsmetoder gör att nya ackord måste fastställas. En ackordsförhandling är en avtalsförhandling "i miniatyr". Ett annat typfall är de s k kontrollstationsförhandlingarna (se 4.1.2). I de flesta kollektivavtal är dock alla intressefrågor undantagna från strid under avtalstiden. Detta framgår ibland av en uttrycklig regel om fredsplikt. Ofta är denna kombinerad med en regel om skiljeförfarande om parterna inte kan komma överens (se 4.3). I andra fall innehåller avtalet en regel, som anger vad som skall gälla om parterna inte kan enas. Detta är ofta fallet i ackordstvister. Kan enighet inte nås skall arbetet uföras mot timlön. En regel av denna typ kallas vanligen en "stupstock".

b. Sympatiåtgärder.

Sympatiåtgärder under avtalstid har behandlats i punkt 4 ovan. Som framgår där är åtgärder som enbart innebär sympati med annan tillåtna även under avtalstid. I avtal kan dock begränsningar förekomma. Detta är dock mycket ovanligt.

c. Indrivningsblockader.[14]

1 41 § 2 st MBL anges att hinder inte möter att vidta en blockad mot en arbetsgivare som inte betalar "klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning". Indrivningsblockader förekommer fortfarande ganska ofta men var vanligare förr. Den statliga lönegarantin vid konkurs (jfr 10.9) har minskat behovet för arbetstagarna att gripa till blockad för att skydda sina fordringar på lön m m. Regeln om indrivningsblockad skall tolkas snävt.[15]

d. Kvarlevande stridsåtgärdsrätt.

Denna behandlas i 6.7.

6.4 Fredsförpliktelse i avtal. Saltsjöbadsavtalet

41 § MBL är en tvingande minimibestämmelse. I avtal kan regler om längre gående fredsförpliktelse ges.[1] Kollektivavtalen innehåller vanligen begränsningar. Dessa finns på större delen av arbetsmarknaden intagna i huvudavtalen (jfr 5.1).

Total fredsplikt är mycket ovanligt. Det förekommer i Sverige endast på delar av tidningsområdet[2] och en sektor av livsmedelsområdet.[3]

En begränsning förekommer i alla kollektivavtal. Undantagslöst stadgar avtalen att stridsåtgärd får tillgripas först sedan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Detta innebär i allmänhet att såväl lokal som central förhandling skall ha förts. "Förhandla först, slåss sedan", slagordsmässigt uttryckt. Huvudavtalen innehåller i övrigt vanligen regler som förbjuder part, som försuttit sin rätt till förhandling, att vidta stridsåtgärd. Främst åsyftas här att preskription har inträtt (jfr 11.2.2). Vidare stadgas att part måste underrätta motparten att han avser att vidta stridsåtgärd inom en relativt kort tid efter det att förhandlingarna avslutats. I Saltsjöbadsavtalet är fristen tre månader (kap II:8, punkt 3). Tanken är att "gamla" stridsanledningar inte skall få föranleda konflikter. Vidare uppställes krav på att en stridsåtgärd skall beslutas eller medges av förbundet (jfr 6.1.1, punkt 10).

Saltsjöbadsavtalet innehåller i kapitel III ett antal mycket viktiga regler.[4] Reglerna tillkom under hot att lagstiftning annars skulle tillgripas. Reglerna avser dels att förbjuda ett antal osunda stridsanledningar dels att skydda utanförstående, tredje man. På den övriga arbetsmarknaden finns inga motsvarande

regler. Saltsjöbadsavtalets regler torde dock i stort gälla som allmänna rättsgrundsatser på hela arbetsmarknaden. Frågan har emellertid inte prövats av domstol och lagstiftaren har inte uttalat sig.[5]

I fem paragrafer förbjuds stridsåtgärder som anses osunda. *För det första* (§ 2) får stridsåtgärd inte vidtas för att utöva förföljelse mot någon "av religiösa, politiska eller liknande grunder",[6] t ex fackliga. *För det andra* (§ 3) förbjuds strid som syftar till att hindra någon att föra talan vid bl a domstol, att avlägga vittnesmål eller att hjälpa offentliga befattningshavare. Även hämndaktioner i detta syfte förbjuds. *För det tredje* (§ 4) förbjuds stridsåtgärder i hämndsyfte i anledning av det sätt på vilket någon — part eller annan — uppträtt under en avslutad konflikt. *För det fjärde* (§ 5) förbjuds bl a stridsåtgärder mot rena familjeföretag när syftet är att reglera förhållandena inom ägarfamiljen. *För det femte* (§ 6) förbjuds stridsåtgärder i utpressningssyfte.

Tredje man skyddas om han är utanförstående, neutral. Saltsjöbadsavtalet reglerar noga vem som är oneutral (§ 9). Den som på något sätt deltar i striden är oneutral. Deltagandet kan avse att utföra konfliktdrabbat arbete eller att ge stöd till part i konflikten. Den som har ett dominerande ekonomiskt inflytande över någon av parterna är vidare oneutral. Utförande av *skyddsarbete* innebär inte att neutraliteten förloras. Med skyddsarbete förstås dels arbete, som inte kan vänta utan fara för människa eller egendom, dels arbete som vid konfliktutbrott "erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt".[7] Skyddsarbete kan inte användas för att hålla den ordinarie verksamheten i gång. Ett undantag är dock att som skyddsarbete även räknas "arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel". Arbetstagare är skyldiga att stå till förfogande för skyddsarbete (i den mån det faller inom deras arbetsskyldighet; jfr 10.2). Detta gäller både arbetstagare, som deltar i konflikten, och de som fortfarande arbetar.

Neutral tredje man har ett omfattande skydd (§ 8). Stridsåtgärder mot honom är som huvudregel helt förbjudna. Endast i ett fall kan neutral tredje man angripas (§ 10). Det är när åtgärden är en sympatiaktion till förmån för en primär konflikt. Endast arbetsinställelse, blockad och bojkott tillåts. I figur 6:3 i 6.1.2 är sympatiåtgärderna både i typfall A och B därför tillåtna enligt Saltsjöbadsavtalet.

I kapitel IV innehåller Saltsjöbadsavtalet regler om samhällsfarliga konflikter (se 6.8). Även i huvudavtalen på det statliga respektive det kommunala området finns regler om sådana konflikter.

Tvister om Saltsjöbadsavtalets regler avgörs av en skiljenämnd, arbetsmarknadsnämnden.[8]

Regler om neutralitet för arbetstagare under konflikt och om skyddsarbete finns på nästan hela arbetsmarknaden.[9] Allt som rör dessa frågor är ytterst känsligt därför att det berör *strejkbryteri*. Strejkbryteri innebär allmänt ta-

get att strejkdrabbat arbete uföres.[10] I Sverige är strejkbryteri mycket ovanligt, om ens någonsin förekommande.[11] Minsta antydan om strejkbryteri ger upphov till kraftiga känslosvall på arbetstagarsidan. Särskilt känslig blir situationen på arbetsplatser där en konflikt pågår när det finns oorganiserade arbetstagare som inte anslutit sig till konflikten (jfr 6.12). Den som inte omfattas av en konflikt på den privata sektorn "är skyldig att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter i normal omfattning".[12] I vilken utsträckning kan arbetsgivaren företa dispositioner för att mildra effekterna av konflikten? Redan en uppmaning från arbetsgivaren till de utanförstående arbetstagarna att utföra sina ordinarie arbeten i normal omfattning under konflikten kan skapa irritation.[13] Arbetsgivaren är dock i sin fulla rätt att göra så liksom att sysselsätta de utanförstående i normal omfattning. Att gå därutöver blir däremot vanligen stridande mot neutralitetsrätten. AD uttalade vid ett tillfälle att arbetsgivaren "inte, utan att komma i konflikt med neutralitetsrätten, kan beordra en arbetstagare att på övertid utföra arbete som annars skulle ha utförts av en strejkande".[14]

6.5 Förenings ansvar

Organisationerna på arbetsmarknaden har ett särskilt ansvar för arbetsfreden. Tidigare (6.2.1) har behandlats att endast organisationsmässiga stridsåtgärder är tillåtna på arbetstagarsidan och i stor utsträckning även på arbetsgivarsidan. Men organisationernas ansvar sträcker sig längre. Reglerna finns i 42 § MBL.

I tre led åläggs organisationerna ett långtgående ansvar. De första två leden gäller alla organisationer, oavsett om de är kollektivavtalsslutande eller inte. Dessa led gäller därför både huvudorganisationer och förbund i förhållande till deras medlemmar och alla fackliga organisationer i förhållande till andra fackliga organisationer. Tjänstemannaorganisationerna har sålunda ett visst ansvar i förhållande till organisationer på arbetarområdet (och vice versa). Sidoordnade organisationer inom LO eller avdelningar och klubbar inom ett förbund — t ex de olika förbunden inom LO eller avdelningar och klubbar inom ett förbund — har också ansvar enligt de första två leden. Det tredje ledet i 42 § MBL avser endast organisation, som är bunden av kollektivavtal.

I det första ledet i 42 § förbjuds alla organisationer på arbetsmarknaden att anordna eller på annat sätt *föranleda* en olovlig stridsåtgärd. I det andra ledet utsträcks förbudet till varje form av *medverkan* vid en olovlig aktion. Med medverkan förstås t ex understöd eller penninginsamlingar men däremot inte debatt eller kritik.[1] Enskilda arbetstagare omfattas inte av de två förbuden. De kan därför fritt ge understöd, t ex genom att starta penninginsamlingar, skänka pengar till en strejkkassa, uttrycka sin sympati i tal och skrift m m. Däremot får de inte deltaga i åtgärden. Med "deltagande" förstås att utföra samma slag av åtgärd som de olovligt stridande.[2]

I det tredje ledet åläggs kollektivavtalsbunden organisation att *söka hindra* olovlig aktion eller att *verka för att den upphör*. Regeln gäller *alla* organisatio-

ner, som är bundna av avtalet. (Se om kollektivavtals bindande verkan i 5.4.) Om avtalet är ett riksavtal gäller regeln därför förbundet, avdelningarna och klubben på arbetsplatsen. I praktiken blir kraven störst på klubben eller avdelningen, om det inte finns någon klubb på arbetsplatsen.[3]

Kraven på den lokala organisationen, dvs styrelsen och eventuellt anställda ombudsmän, har i AD:s praxis varit mycket höga.[4] De fackliga funktionärerna skall på ett synnerligen kraftfullt sätt arbeta för att hindra aktionen eller få den hävd. Sker inte detta anses organisationen ha varit delaktig och blir skadeståndsskyldig (jfr 6.13).

Den vanligaste situationen då en förenings ansvar aktualiseras är vid vilda aktioner. I 43 § MBL ges regler om överläggningar i sådana situationer (se 6.6). AD har tolkat 43 § MBL så att den tillåter de fackliga funktionärerna att "välja olika vägar för att motverka eller få slut på en otillåten stridsåtgärd" men att den inte begränsar förbudet för "fackliga företrädare att solidarisera sig med en otillåten stridsåtgärd".[5] Huvudregeln att organisationen skall arbeta aktivt i arbetsfredens intresse står alltså kvar. I 1988:34 uttalade sig AD på ett sätt som helt ligger i linje med praxis före MBL. AD yttrade beträffande en facklig funktionär att han inte handlat i enlighet "med de krav som lagen ställer på den lokala fackliga organisationens ledning att den på ett tydligt sätt skall klargöra sitt avståndstagande från det lag- och avtalsbrott som en olovlig arbetsnedläggelse utgör och entydigt verka för dess upphörande".[6]

6.6 Överläggningar vid vilda aktioner

När en vild strejk brutit ut är det av stor vikt att kontakter mellan de strejkande och arbetsgivaren snabbt kan etableras. Den vilda strejken beror ofta på missförstånd och oklarheter. Enligt de regler, som gällde före MBL, bröts kontakterna. Arbetsgivaren var inte skyldig att förhandla under den vilda strejken.[1] De fackliga företrädarna fick inte framföra de strejkandes krav eftersom detta kunde leda till att de ansågs stödja aktionen. Detta medförde ofta att de fackliga företrädarna ställdes åt sidan och s k strejkkommittéer bildades. De strejkande begärde förhandlingar och förklarade ofta att de inte skulle återgå i arbete förrän förhandlingar upptogs. Arbetsgivaren vägrade att förhandla så länge strejken pågick. Ett "låst" läge uppstod.

För att råda bot på denna situation har i 43 § MBL införts en regel om överläggningar mellan arbetsgivaren och den *avtalsslutande* arbetstagarorganisationen. Arbetsgivaren är inte skyldig att förhandla i själva sakfrågorna så länge aktionen pågår. Överläggningarna har ett annat syfte.[2] Viktigast är att en kontaktkanal finns. Vid överläggningarna skall parterna försöka fastställa vad som har inträffat och orsakerna. Vidare skall de försöka enas om vad som kan göras för att arbetstagarna skall återgå i arbete. Ofta kan saklig och fyllig information räcka. Parterna kan vidare ge löften under överläggningarna, t ex att förhand-

lingar skall drivas med större energi och fart. Parterna är skyldiga att verka för att konflikten upphör; detta gäller även arbetsgivaren. Det är däremot inte meningen att överläggningarna skall utnyttjas för att diskutera eller ens framföra avtalsstridiga krav.[3]

> Vilda aktioner inträffar i de allra flesta fall under de lokala löneförhandlingarna. Tvisten gäller vanligen endast en fråga, nämligen hur stora lönehöjningarna skall bli. AD har för dessa situationer uttalat att en överläggning "har en begränsad betydelse i renodlade lönekonflikter". Samtidigt har domstolen framhållit att "en överläggning inte ens i dessa fall saknar helt intresse. Det kan vara av betydelse att få utrett vad som har hänt och vad som ligger bakom konflikten".[4]

Normalt skall endast en överläggning enligt 43 § MBL hållas. AD kan dock enligt 60 § MBL besluta att en ny överläggning skall hållas omedelbart efter det att de olovligt strejkande återgått till arbetet.[5] Denna andra överläggning skall ske under ledning av en förlikningsman (jfr 6.14). Sådant beslut har meddelats vid ett tillfälle.[6]

MBL innehåller inga regler om *hur* överläggningarna skall gå till. AD har funnit att de kan ske på mycket informellt sätt och också att de kan klaras av snabbt.[7]

6.7 Kvarlevande stridsrätt

I 2.2.2 har konstaterats att de grundläggande idéerna i MBL skall förverkligas genom avtal om medbestämmande. Det har framgått i 6.3.2 att kollektivavtalet har en omfattande fredsverkan. I frågor, som avser arbetsgivarens rätt att utöva företags- och arbetsledning, kan stridsåtgärder som huvudregel inte tillgripas. Skälet är att denna rätt är en del av kollektivavtalet. En stridsåtgärd för att ge arbetstagarsidan medbestämmande inom detta område skulle strida mot punkt 2 i 41 § MBL om inget undantag fanns.

Förhandlingarna om medbestämmandeavtal kan föras samtidigt med de vanliga avtalsförhandlingarna. Ofta råder ett avtalslöst tillstånd under dessa förhandlingar eller så kan avtalen sägas upp med mycket kort uppsägningstid, t ex en vecka. I denna situation kan en lovlig stridsåtgärd vidtas för att påverka förhandlingarna om medbestämmandeavtal. En sammankoppling av förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor och medbestämmande är dock opraktisk. En stark kollektivisering av arbetsvillkoren har vuxit fram på arbetsmarknaden. En följd av detta är att det i stort sett utan avbrott måste finnas ett kollektivavtal med anställningsvillkor. De avtalslösa perioderna måste vara korta. Parterna har därför en stark press på sig att få fram ett avtal. Nödvändigheten att enas om ett löneavtal kan vara så stark att förhandlingarna om ett medbestämmandeavtal får föras åt sidan.

Den kvardröjande stridsrätten innebär[1] att om vid förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor även förhandlats om ett medbestämmandeavtal, men avtal inte kunnat ingås i den frågan, så kvarstår en rätt att tillgripa stridsåtgärder trots att lönekollektivavtal ingåtts. Stridsåtgärd får tillgripas för att få till stånd ett medbestämmandeavtal av den art och omfattning, som tidigare diskuterades.

Den kvarlevande stridsåtgärdsrätten i MBL har hittills inte använts någon gång. Sett i dagsläget framstår reglerna om kvardröjande stridsrätt som döda bokstäver.

6.8 Samhällsfarliga konflikter[1]

Stridsåtgärder drabbar nästan utan undantag även allmänheten, tredje man. Ju större omfattning stridsåtgärden har desto mera påverkas tredje man. Men det är inte bara omfattningen av aktionen som är av betydelse. Även åtgärdens inriktning spelar stor roll. Vissa stridsåtgärder är särskilt kännbara och farliga. Detta är t ex fallet med strider inom vårdsektorn, inom polis- och brandförsvaret och inom verksamhet som avser produktion och distribution av baslivsmedel och energi. Stridsåtgärder kan lätt bli samhällsfarliga. Vad förstås då med samhällsfara och kan konflikter som anses samhällsfarliga förbjudas?

Varken i lag eller rättspraxis finns en klar definition av vad som förstås med en samhällsfarlig konflikt. I Saltsjöbadsavtalet sägs att den skall inverka "störande på samhällsviktiga funktioner" (III:1). I Slottsbacksavtalet (29 §) och KHA (§ 25) finns nästan likalydande beskrivningar. Klart är att stridsåtgärden på ett mycket påtagligt sätt skall ingripa i det normala livet. Olägenheter får accepteras, även om de medför störningar och obehag. Storleken av de ekonomiska förlusterna är sannolikt av underordnad betydelse. Det är rubbningarna i det normala och nödvändiga samhällslivet som är avgörande. Klyftan mellan stridsåtgärden och dess följdverkningar på det sociala och mänskliga planet får inte bli alltför stor. Om flera aktioner pågår samtidigt kan hänsyn tas till de samlade verkningarna. Så skedde 1971, då stridsåtgärderna avlystes därför att de ansågs hota "väsentliga medborgarintressen".

Regler om samhällsfarliga konflikter finns främst i Saltsjöbadsavtalet, huvudavtalen för de privata tjänstemännen, Slottsbacksavtalet och KHA. Reglerna är förhandlingsregler. Avtalen innehåller regler om en nämnd, som kan ta ställning till en konflikts samhällsfarlighet.[2] Ingen av nämnderna kan förbjuda en konflikt, endast uppmana de stridande parterna att begränsa eller häva aktionen. Om nämnden är enig får dess uppmaning stor tyngd.[3] SAF och LO har även påtagit sig att verka för att få till stånd en fredlig uppgörelse mellan parterna om stridsåtgärden anses vara samhällsfarlig.

I rättspraxis har aldrig behandlats om en konflikt är av samhällsfarlig karaktär.[4]

Samhällsfarliga konflikter måste kunna stoppas av samhället. Det kan inte godtas att arbetstagare — kanske bara ett fåtal — lamslår viktiga delar av samhällsmaskineriet eller blir upphov till ofärd och lidande för andra människor. Normalt skall visserligen en stridsåtgärds sociala berättigande inte påverka dess lovlighet (jfr 6.1.1) men vissa undantag måste göras.

Det råder allmän enighet om att samhällsfarliga konflikter kan förbjudas.[5] Det finns däremot ingen generell lagstiftning om förbud utan ställning får tas från fall till fall. Olika metoder kan tänkas. I samband med avtalsrörelsen 1971 förekom på den statliga sektorn hot om ett antal stridsåtgärder på olika områden. Några stridsåtgärder utlöstes. En särskild lag stiftades.[6] Den innehöll en regel, som satte i kraft de kollektivavtal, som just löpt ut. I och med att kollektivavtalen åter gällde inträdde fredsplikt. Konflikterna på våren 1980 hade — och hotade i än högre grad att få — ännu större konsekvenser än konflikterna 1971. Konflikterna kunde avblåsas sedan regeringen ingripit direkt i parternas förhandlingar. Någon fullmaktslagstiftning behövdes därför inte. Storkonflikten 1985 på den offentliga sektorn avblåstes sedan statsministern (Olof Palme) personligen intervenerat för att få ett slut på konflikten.[7]

Under 1980-talet har det förekommit flera omfattande konflikter på den svenska arbetsmarknaden. Särskilt konflikterna på den offentliga sektorn har vållat stor irritation. Röster har höjts för att införa strängare regler beträffande samhällsfarliga konflikter. Man har pekat på att nämnderna är partssammansatta och därför har svårt att nå enighet om att beteckna en konflikt som samhällsfarlig. Hittills har kraven på "hårdare tag" inte lett till några ändringar i lag eller avtal men arbetsmarknadens parter har från många håll uppmanats att i högre grad axla sitt ansvar för arbetsfreden (jfr 6.1.1).[8]

6.9 Den offentliga sektorn

På den offentliga sektorn var möjligheterna att vidta stridsåtgärder tidigare starkt begränsade. Med början 1965 har en "privatisering" skett. Utvecklingen har genom LOA lett till en nära nog fullständig överensstämmelse. En principiellt viktig skillnad finns dock. På den privata sektorn är utgångspunkten att stridsåtgärder, som inte är klart förbjudna, är tillåtna (jfr 6.1.1). På den offentliga sektorn gäller närmast en motsatt regel. Endast stridsåtgärder som är tillåtna i LOA får förekomma.[1] I praktiken har denna skillnad inte så stor betydelse.

Samtidigt är den offentliga sektorn särpräglad. Det råder stor skillnad mellan myndighetsutövning (se om detta uttryck 2.3.6) och annan verksamhet. Den politiska demokratin ställer särskilda krav. Stridsåtgärder riskerar vidare lätt att bli samhällsfarliga.

Regleringen i 3 kapitlet LOA utgör en kompromiss med starka inslag av tro på att arbetsmarknadens parter skall visa samhällsansvar. De känsligaste frågorna är inte reglerade i lagen. Konflikter som kan vara samhällsfarliga be-

handlas i Slottsbacksavtalet och KHA. (Se härom 6.8.) Stridsåtgärder som kan kränka den politiska demokratin förbjuds inte i lagen men betecknas i förarbetena som "stötande".[2] Sådana stridsåtgärder behandlas i det särskilda huvudavtalet (SHA). Inte heller i SHA förbjuds denna typ av stridsåtgärder men parterna har enats om att *undvika* sådana aktioner (1 §). Anser part att ett visst förhandlingsämne skulle kränka den politiska demokratin kan saken hänskjutas till en särskild nämnd, SHA-nämnden (3 §). Denna består av tretton ledamöter, varav sju är riksdagsmän och resterande sex representerar arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan med vardera tre ledamöter (5—6 §§). Nämnden har att avge utlåtande om den anser "att avtal i ämnet skulle kränka den politiska demokratin" (8 §). Anser den att så är fallet skall den "hemställa" att part skall "undvika" stridsåtgärden. Nämnden har sålunda inte beslutanderätt men det förväntas att parterna följer majoritetsbeslut i nämnden. Nämnden kan även ge rena rekommendationer. I sista hand kan statsmakterna ingripa med tvångslagstiftning (jfr 6.8).[3] — Hittills har inget ärende hänskjutits till nämnden.[4]

Slottsbacksavtalet innehåller regler som undantar ett stort antal befattningshavare från rätt att vidta stridsåtgärd. Det rör sig om arbetstagare "som på grund av sin ställning i organisationen eller sina arbetsuppgifter får anses på ett särskilt sätt företräda arbetsgivaren eller som eljest av särskilda skäl bör vara undantagna från stridsåtgärder" (avd C, 1 kap, punkt II). Undantagskretsen beskrivs närmare i avtalet, som även innehåller en noggrann uppräkning av vilka tjänster som skall undantas (den primära undantagskretsen). Det rör sig här huvudsakligen om chefsbefattningar. En sekundär undantagskrets omfattar arbetstagare, som behövs för att befattningshavarna inom den primära kretsen skall kunna fullgöra sina arbetsuppifter. Sammanlagt undantas omkring 8—10 000 tjänstemän.[5]

Politiskt färgade konflikter och konflikter med utländsk anknytning får också en särskild karaktär på den offentliga sektorn. Särregler har bedömts vara erforderliga (jfr 6.10 och 6.11).

I situationer, som *inte* berör den politiska demokratin, samhällsviktiga intressen, politiska frågor eller utländska förhållanden gäller enligt LOA i stort sett samma regler som på den privata sektorn. Även här anses dock den offentliga verksamheten ha särdrag, som gör det nödvändigt med vissa begränsningar. Lagen gör en uppdelning på två typer av arbete, arbete som "består i myndighetsutövning (se 2.3.6) eller som är oundgängligen nödvändigt för att genomföra myndighetsutövning" (3:1 LOA) respektive annat arbete.

För annat arbete än myndighetsutövning m m gäller samma regler som på den privata sektorn med de begränsningar som sammanhänger med de angivna fyra särskilt känsliga områdena (se ovan och 6.8, 6.10—6.11). För myndighetsutövning m m finns ytterligare begränsningar.[6] Arbetstagare med sådana arbetsuppgifter får som stridsåtgärder endast använda strejk, övertidsblockad och ny-

anställningsblockad.[7] Samma begränsningar finns för arbetsgivaren. Sympatiåtgärder får endast vidtas till förmån för arbetstagare, som omfattas av LOA (statligt och kommunalt anställda).

Skyldighet för arbetstagarna att stå till förfogande för skyddsarbete föreligger i samma omfattning som på den privata sektorn (jfr Saltsjöbadsavtalet i 6.4). Reglerna finns i Slottsbacksavtalet (26 §)[8] och KHA (21 §).

> Stridsrätten på den offentliga sektorn har diskuterats livligt under 1980-talet. Kritikerna menar att stridsrätten missbrukas. Krav på begränsningar har framförts från många. En statlig utredning sammanfattade sina synpunkter på de offentliganställdas hanterande av stridsåtgärdsrätten så här: "Vid införandet av stridsrätten på den offentliga sektorn uttalade riksdagen att det inte fanns någon anledning anta annat än att samma ansvarskänsla som arbetstagarorganisationerna visat på den privata sektorn skulle prägla också de offentligt anställda tjänstemännens organisationer. Man förutsatte att det offentliga området genom de träffade huvudavtalen skulle fungera ungefär likvärdigt med det privata området. Idag kan man se att så inte alltid varit fallet.
>
> De offentliga löntagarorganisationerna har totalt sett agerat på ett mera aggressivt sätt i konflikthänseende än regering och riksdag vid förhandlingsrättsformens genomförande ansåg sig ha anledning att förmoda."[9]
>
> Det är "ord och inga visor"! Samtidigt skall anges att utredningen inte framlade några förslag till begränsningar i stridsrätten. Utredningen menade att man borde förlita sig på att parterna själva axlar sitt ansvar.

6.10 Politiska strejker

Stridsåtgärden är främst ett medel i den fackliga kampen. Stridsåtgärder kan dock även tillgripas i politiskt syfte. Motparten kan vara den svenska statsmakten och dess myndigheter eller enskilda svenska arbetsgivare och organisationer. Motparten kan på samma sätt vara utländsk. Är stridsåtgärder tillåtna för att föra fram politiska krav?[1]

Några exempel kan klargöra frågeställningen. Antag att den svenska riksdagen står i begrepp att anta en lag, som starkt begränsar rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Kan fackliga organisationer gå i strejk som protest? Eller antag att en kommun beslutar att sänka anslagen till den kommunala barnomsorgen. Kan arbetstagare inom barnomsorgen gå i strejk i protest mot beslutet (vilket hade skett i det mål som AD prövade i 1987:157)? Eller antag att socialnämnden i en kommun beslutar att fritidshem inte i sin reguljära form skall planeras för 10—12-åringar. Kan arbetstagare inom barnomsorgen strejka i protest mot beslutet (vilket hade skett i det mål som AD prövade i 1986:108)? Kan arbetstagare i Sverige lägga ned arbetet för att förmå en tidning att byta politisk färg? Kan stridsåtgärd vidtas för att förmå en motpart att sluta att ge (eller att börja ge) pengar till ett politiskt parti? Kan arbetsgivare förklara lockout mot fackföreningar som tillåter att medlemmarna kollektivansluts till ett politiskt parti?

Kan fackföreningar förklara ett företag i blockad därför att dess styrelseordförande organiserat en demonstration mot löntagarfonder (vilket skett i det mål som AD prövade i 1984:91, "4-oktober"-demonstrationen)? Spelar det någon roll i dessa olika fall om stridsåtgärden vidtagits i organisationsmässiga former?

Stridsåtgärder mot utländska intressen har i allmänhet en mera övergripande politisk inriktning. Det kan här vara fråga om att vägra att ta befattning med varor, som kommer från ett visst land, t ex Sydafrika. Det kan röra sig om arbetsnedläggelse som protest mot brott mot de mänskliga rättigheterna i ett land, t ex Sovjet.

Dessa frågor visar hur komplicerat problemet med politiska stridsåtgärder är. På vissa av frågorna blir svaret spontant att stridsåtgärd inte kan vidtas men på andra kan svaret verka tveksamt.

En första fråga som måste lösas är om en aktion skall anses vara *politisk* eller *facklig*. En rent politisk aktion omfattas inte av fredsplikten i MBL, även när kollektivavtal gäller.[2] På den offentliga sektorn är många frågor av den arten att de både rör den politiska demokratin och arbetstagarnas situation (jfr 2.3.6). Detta är t ex fallet med de ovan angivna frågorna om anslag till den kommunala barnomsorgen och om fritidshemmens inriktning. På den privata sektorn kan samma konfliktsituation uppkomma, t ex när det gäller en tidnings politiska linje. För att en stridsåtgärd skall anses vara rent politisk krävs att den saknar varje facklig anknytning. Stridsåtgärden blir nämligen facklig om den "i något hänseende kan sägas gälla förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i MBL:s mening".[3] Detta innebär att "om den som vidtar en stridsåtgärd med politisk bakgrund eller i ett angivet politiskt syfte måste sägas ha också ett fackligt syfte med stridsåtgärden" så skall reglerna om tillåtlighet av *fackliga* stridsåtgärder tillämpas, främst fredspliktsreglerna i 41 § MBL.[4] Ett annat sätt att uttrycka detta är att om den fråga som ger upphov till stridsåtgärden faller under den primära förhandlingsskyldigheten i 11—13 §§ MBL så är det en *facklig* fråga för de arbetstagare som omfattas av förhandlingarna.[5]

Vad skall gälla då stridsåtgärden ostridigt är rent politisk? På den offentliga sektorn finns regler i LOA som delvis förbjuder politiska stridsåtgärder. Stridsåtgärder som syftar till att påverka inhemska politiska förhållanden är helt förbjudna.[6] Arbetstagare som sysslar med myndighetsutövning (jfr 2.3.6) får inte gå ut i strid som rör utländska politiska förhållanden. Övriga offentliganställda är i detta hänseende jämställda med de privatanställda. På den privata sektorn finns emellertid inga lagregler. I förarbetena till MBL diskuterades frågan men någon klarhet skapades inte. I fråga om inhemska politiska förhållanden var attityden negativ. Särskilt i ett läge där starka medborgerliga åsikter vill komma fram vore det dock knappast realistiskt att förbjuda i vart fall en kortare demonstrationsstrejk. I alla världens länder förekommer sådana och blir på många håll undertryckta. Sverige kan inte gärna sälla sig till skaran av länder

som undertrycker djupt kända medborgerliga protester. Vad gäller? AD har i två mål prövat detta. Rättsläget har klarlagts vad gäller stridsåtgärder med utländsk och med inhemsk bakgrund.

AD 1980:15 gällde en stridsåtgärd rörande utländska politiska förhållanden. AD uttalade att i sådana fall "politiska stridsåtgärder kan tillåtas i kollektivavtalsreglerade förhållanden endast i den omfattning de framstår som protest- och demonstrationsåtgärder". Ytterligare krävs att aktionerna är relativt kortvariga. AD godtog en bojkott som varade exakt sju dygn mot varor från och till Chile samt mot chilenska fartyg och flygplan. AD formulerade sig dock mycket försiktigt. Stor vikt fästes även vid att aktionen var ett led i åtgärder som beslutats av internationella fackliga organisationer samt att bojkotten inte bara var politisk utan även hade facklig bakgrund. Skälet till försiktigheten var främst att stridsåtgärder av politisk art kan komma att begränsa arbetsgivarens "praktiska möjligheter att fritt utöva affärsledningen".

Ett visst utrymme finns alltså för stridsåtgärder med utländsk politisk bakgrund även under avtalstid. I fråga om aktioner med inhemsk politisk bakgrund är utrymmet mindre (AD 1984:91).

AD 1984:91 gällde en stridsåtgärd rörande svenska politiska förhållanden. Bakgrunden var den demonstration mot löntagarfonderna (jfr 9.3.3) som anordnades i Stockholm den 4 oktober 1983. Initiativtagaren till demonstrationen var chef för Eldon AB. Dagen efter demonstrationen innehöll två tidningar i Stockholm en uppmaning från en facklig organisation (El-ettan) till medlemmarna att bojkotta Eldons produkter. Arbetstagarförbundet tog för sin del offentligt avstånd från bojkotten bland annat genom en annons den 6 oktober 1984. Den 8 oktober 1984 återkallade avdelningen bojkotten.[7]

AD förklarade att "politiska stridsåtgärder med inhemsk bakgrund (inte) under alla förhållanden måste anses otillåtna".[8] AD menade dock att "utrymmet för inhemska politiska stridsåtgärder är mer begränsat än när det är fråga om politiska stridsåtgärder med internationell facklig bakgrund".[9] Skälet är bland annat att i Sverige "var och en har möjlighet att på olika sätt agera för att framföra sin uppfattning och påverka den allmänna opinionen".[10] AD uppställde tre krav för att en inhemsk politisk aktion skall vara tillåten.

(1) Det måste röra sig om en aktion som "alldeles klart och oomtvistligt framstår som en kortvarig protest- och demonstrationsåtgärd ... som uteslutande vidtagits i syfte att påverka den allmänna opinionen".[11]

Aktionen måste alltså vara tidsbegränsad. Ett skäl till detta är att en stridsåtgärd alltid innebär ett ingrepp i arbetsgivarens affärsledningsrätt (jfr AD 1980:15 ovan).

(2) Det krävs vidare att "återverkningarna på produktionen blir minimala".[12]

(3) Det krävs slutligen att beslut fattats av den kollektivavtalsslutande organisationen.

I det aktuella fallet var varken punkt (1) eller punkt (3) uppfyllda. I annonserna hade avdelningen inte angett att aktionen skulle vara tidsbegränsad. Aktionen hade inte beslutats av den avtalsslutande fackliga organisationen. Vidare ansågs aktionen inte uppfylla krav (1) även av det skälet att den riktade sig mot ett bestämt företag och anledningen till aktionen var att företagets chef arbetat för en viss politisk uppfattning. AD torde här ha menat att aktionen hade ett hämndsyfte som gjorde att den inte uteslutande vidtagits som opinionspåverkan. Av dessa tre skäl ansågs aktionen vara ett angrepp på arbetsgivarens affärs- och arbetsledningsrätt och därmed stridande mot 41 § 1 st punkt 2 MBL.[13]

Under tid då kollektivavtal inte gäller kan stridsåtgärder med politisk syftning vidtas i större omfattning på den privata sektorn än under avtalstid. Förbuden i LOA gäller däremot oavsett om kollektivavtal finns eller inte. Var gränserna går har dock inte ännu diskuterats i praxis.

6.11 Stridsåtgärd till förmån för utländsk part

Det fackliga arbetet blir alltmer internationellt i takt med den ökande ekonomiska integrationen. Även det fackliga samarbetet över gränserna stärks. Den frågan uppkommer då om part i Sverige kan tillgripa stridsåtgärd till förmån för en utländsk part i en *facklig* tvistefråga.[1] Kan t ex svenska hamnarbetare lägga ned arbetet i sympati med strejkande kamrater i Danmark? Kan svenska bilarbetare i Göteborg sympatistrejka med strejkande belgiska bilarbetare? Kan arbetsgivare i Sverige göra sympatilockouter till förmån för utländska arbetsgivare?

Den allmänna utgångspunkten är att fackliga stridsåtgärder är tillåtna (jfr 6.1.1). Grundsatsen gäller även här.[2] Den fråga som vållat diskussion är hur den utländska konfliktens lovlighet skall bedömas, efter landets lag eller svensk lag? Utgångspunkten är att landets lag skall tillämpas.[3] Är den utländska konflikten lovlig enligt landets lag kan en sympatiåtgärd lagligen företas i Sverige. Vad som skall gälla om den primära åtgärden är olovlig enligt landets lag är oklart. Är det utländska landet ett land med en rättsordning som står nära vår egen torde en sympatiaktion vara olovlig. I fråga om länder med en för oss främmande rättsordning kan situationen vara en annan. Detta framgår av uttalanden i förarbetena till MBL.[4]

I rättspraxis har frågan kommit upp en gång. Det skedde i AD 1978:160.[5] Målet gällde en sympatiblockad vid Volvos anläggningar i Sverige till förmån för en organisationsmässig strejk vid Volvos dotterbolag i Gent i Belgien. AD tog fasta på uttalandena i förarbetena till MBL att en utländsk primärkonflikt kan få bedömas med svenska regler. AD anförde att en utländsk primärkonflikt "kan betraktas som olovlig endast om de sanktioner som kan

inträda till sina verkningar är åtminstone i huvudsak jämförliga med dem som kan följa enligt medbestämmandelagen beträffande en här i landet vidtagen olovlig konflikt". Konflikten i Belgien var olovlig enligt belgiska regler. Påföljderna för ett fredspliktsbrott är emellertid obetydliga i Belgien medan de i Sverige är "synnerligen effektiva". AD kom därför till det resultatet att "den belgiska konflikten inte kan anses olovlig i den mening som i detta sammanhang avses", dvs när frågan är om en sympatiåtgärd i Sverige skall anses lovlig. Sympatiblockaden vid Volvo i Sverige förklarades därför vara lovlig.

Man kan säga att AD fann att reglerna i Belgien rörande stridsåtgärder skiljer sig i så hög grad från de svenska att det är svårt att tala om lovlighet respektive olovlighet i svensk mening.

I andra länder kan situationen vara den att stridsåtgärder juridiskt eller i vart fall i praktiken alltid betraktas som olovliga. Exempel härpå utgör Sovjet och "randstaterna" i Europa. Även i sådana fall kan bedömningen av en sympatiåtgärd i Sverige komma att påverkas av MBL:s synsätt. Något sådant fall har emellertid inte prövats av AD.

På den offentliga sektorn gäller den begränsningen att arbetstagare som sysslar med myndighetsutövning (se 2.3.6) inte genom stridsåtgärd får sympatisera med utländsk part. För övriga offentliganställda gäller samma regler som på den privata sektorn.[6]

6.12 Oorganiserade arbetstagares ställning. Utanförstående arbetstagarorganisation och dess medlemmar

I 6.2.1 har konstaterats att endast organisationsmässig stridsåtgärd är lovlig. Detta innebär att oorganiserade inte *kan* besluta om en lovlig stridsåtgärd ensamma.[1] De får däremot delta i en lovlig konflikt. En förutsättning är att stridsåtgärden omfattar den typ av befattning som den oorganiserade har. På den offentliga sektorn krävs att den organisation som anordnar stridsåtgärden uttryckligen har beslutat att även oorganiserade (respektive arbetstagare som tillhör en icke-avtalsslutande organisation) kan delta (LOA 3:3).[2]

Vad gäller när en olovlig stridsåtgärd pågår och oorganiserad ansluter sig till den (utan att säga upp sig)? Den oorganiserade behandlas lika med övriga vilt strejkande. Den oorganiserade anses till och med bryta mot MBL (42 § 2 st). Regeln kan synas sträng och rentav orättvis med hänsyn till att strejkrätten som en utgångspunkt är fri och att den oorganiserade står utanför kollektivavtal och dess fredsverkan. Motiveringen för regeln är följande. De oorganiserade erhåller vanligen alla ett kollektivavtals förmåner (se 5.4). Det är då rimligt att de även blir underkastade den förpliktelse, som kollektivavtalets fredsverkan utgör.[3]

Organisation utan kollektivavtal är inte bunden av fredspliktsregeln i 41 § MBL just eftersom den inte har kollektivavtal. Huvudregeln att fackliga stridsåtgärder är tillåtna gäller då med full styrka (jfr 6.1.1). Detta innebär att organisationen kan vidta stridsåtgärd även om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen med annan arbetstagarorganisation. Den fristående organisationen omfattas däremot av två av förbuden i 42 § MBL. Organisationen får sålunda inte anordna eller på annat sätt föranleda olovlig stridsåtgärd. Inte heller får den medverka i sådan åtgärd. — Se härom vidare 6.5.

Vad gäller för den fristående arbetstagarorganisationen när de avtalsbundna arbetstagarna vidtar en vild strejk? Om organisationen i behörig ordning beslutar att vidta en stridsåtgärd anses två åtgärder föreligga. Aktionen är därför i allmänhet lovlig.[4] Detta gäller även om det rör sig om samma typ av åtgärd som de avtalsbundna arbetstagarna olovligen vidtagit.

Arbetstagare som tillhör en fristående arbetstagarorganisation kan inte vidta en lovlig stridsåtgärd annat än om organisationen i behörig ordning har beslutat om aktionen. Regeln om organisationsmässighet gäller alltså även här (jfr 6.2.1). Detta framgår visserligen inte av MBL men det har förutsatts.[5] Arbetstagare som ansluter sig till en vild aktion av de fredspliktsbundna arbetstagarna bryter därför mot MBL. För dem gäller alltså samma regler som för oorganiserade arbetstagare, som ansluter sig (42 § MBL; jfr ovan).[6]

6.13 Påföljder

Brott mot fredsplikten ger upphov till skadeståndsansvar (54 § MBL). Detta står i överensstämmelse med vad som gäller vid andra brott mot MBL och kollektivavtal. Skadestånd kan utdömas mot var och en som olovligen brutit mot fredsplikten. I fråga om arbetsgivares ansvar liksom ansvaret för organisationerna både på arbetsgivar- och arbetstagarsidan är skadeståndsansvaret utan särskilda problem. Det kan dock påpekas att skadeståndsbeloppet blir högt om en facklig organisation föranlett eller understött en olovlig aktion av medlemmarna. Beloppet blir också högt om den fackliga organisationen inte gjort vad på den ankommer för att förhindra eller söka häva en olovlig aktion. Belopp i storleksordningen 10 000 kronor har dömts ut flera gånger.[1] Det högsta belopp som dömts ut någon gång är 40 000 kronor.[2]

Ansvaret för den fackliga organisationen uppkommer normalt genom styrelsens och andra funktionärers handlande. Även medlemmarna kan dock ådra organisationen ansvar. Detta är fallet när medlemmarna handlar samfällt i organisationsmässiga former, t ex på ett strejkmöte. Ansvar uppkommer i detta fall även om styrelsen handlat helt i lagens anda (se 6.4).[3] Däremot kan en strejkkommitté normalt inte ådra organisationen ansvar.

Den enskilde arbetstagarens situation i ansvarshänseende har vållat problem. Enligt MBL gäller följande. Om stridsåtgärden varit organisationsmässig går

arbetstagaren fri (59 § 1 st MBL). Denna regel har inga undantag på den privata sektorn. Den gäller alltså även om aktionen varit olovlig. På den offentliga sektorn kan arbetstagare åläggas ansvar om det föreligger "synnerliga skäl" (3:6 st 2 LOA).

När åtgärden inte varit organisationsmässig (vild strejk) blir de deltagande arbetstagarna i princip skadeståndsskyldiga. Syftet med skadeståndet är inte att ge arbetsgivaren gottgörelse för de ekonomiska förlusterna.[4] Inte heller syftar skadeståndet till att bestraffa arbetstagarna. "Ändamålet med reglerna om skadeståndsansvar för de enskilda deltagarna i en olovlig strejk bör därför inte vara något annat än att stryka under den gällande rättsordningens grundsats att träffade kollektivavtal skall respekteras och fredsplikten iakttas."[5] Skadeståndet har alltså främst en uppfostrande roll.

I linje med detta ligger att skadestånd över huvud inte bör förekomma "om åtgärden haft skälig ursäkt i de förhållanden som föranlett den" (Propositionen s 288). Stor vikt läggs vid resultatet av överläggning enligt 43 § MBL (jfr 6.6). Om arbetstagarna återgår i arbete i anslutning till den första överläggningen skall skadestånd utdömas endast "om det finns särskilda skäl till det".[6] Detta innebär i praktiken att ingen rättslig sanktion alls kommer i fråga om det inte finns "särskilda skäl".[7] Ett fall då "särskilda skäl" föreligger är att arbetstagarna haft "ett direkt och medvetet syfte att framtvinga ändring i kollektivavtal".[8] Om arbetstagarna inte återgår i arbete efter den första överläggningen enligt 43 § MBL skall skadestånd som huvudregel utgå.

Vilka skadeståndsbelopp kan dömas ut för deltagande i en vild strejk? Denna fråga har tilldragit sig ett enormt intresse alltsedan vår första lag om kollektivavtal 1928.[9] I denna lag var skadeståndet maximerat till 200 kronor. Detta belopp motsvarade i dåtidens penningvärde en månadslön för en arbetare.[10] Det var alltså fråga om ett mycket högt och kännbart belopp. Genom den fortgående inflationen och de stigande reallönerna blev beloppet 200 kronor alltmindre kännbart. I regeringens förslag 1976 till MBL behölls dock beloppet 200 kronor och det framhölls att skadeståndet hade ett helt annat syfte än att straffa eller att gottgöra arbetsgivaren den skada som den vilda strejken kunde ha förorsakat (se ovan). Riksdagen beslöt att beloppsgränsen om 200 kronor skulle slopas.[11] Det framhölls dock att skadestånden även fortsättningsvis skulle hållas "på en måttlig nivå".[12] Det högsta skadeståndsbelopp som AD utdömde blev 600 kronor.[13] 1984 återinfördes gränsen om 200 kronor som maximum i normala fall.[14] Endast i mycket påtagliga undantagsfall skall högre belopp än 200 kronor kunna dömas ut. Inget maximibelopp anges men "(S)kadeståndet får inte höjas mer än vad som förestavas av syftet med undantaget, dvs att ge möjlighet till en särskild markering i de åsyftade fallen".[15]

> Man kan tycka att diskussionen om vilka belopp som skall komma ifråga är tämligen meningslös idag när beloppen under alla omständigheter är synnerligen låga. Idag motsvarar 200 kronor inte längre en månadslön för en ar-

betare utan endast lönen för cirka en halv arbetsdag. Det är inte förvånande att röster höjts för att helt enkelt slopa "strejkskadeståndenden".[16] När beloppen ändå är så låga kan man lika väl slopa dem! Det har å andra sidan också gjorts gällande att de låga beloppen i själva verket motverkar sitt syfte att "stryka under den gällande rättsordningens grundsats" om fredsplikt och avtalsrespekt (se ovan) och istället "kan få till följd att respekten för lagstiftningen på området undergrävs".[17] Skadeståndsansvaret har emellertid ett stort symbolvärde och arbetsmarknadens parter vill inte att det tas bort. Arbetsgivare som drabbas av vilda strejker stämmer därför ofta sina arbetstagare till AD trots att de vet att de i pengar räknat inte får mer än struntsummor. Arbetstagarsidan tar också "strejkmålen" på stort allvar, t ex genom att begära jämkning av skadestånden till lägre belopp än 200 kronor. Det kan kämpas ordentligt i AD mellan arbetsgivare och arbetstagare om några tiotals kronor, t ex om skadeståndet skall vara 150 kronor eller 200 kronor![18]

Det högsta skadeståndet i normala fall är alltså 200 kronor. Högre belopp kan förekomma i undantagsfall enligt 60 § 4 st MBL om två förutsättningar samtidigt är uppfyllda, nämligen (1) att arbetstagarna underlåtit att följa ett åläggande från AD att återgå i arbetet *och* (2) att "stridsåtgärden med hänsyn till omständigheterna måste betraktas som särskilt allvarlig eller anmärkningsvärd". I förarbetena anges som exempel på sådana omständigheter "konfliktens långvarighet och dess skadlighet för arbetsgivaren eller utomstående".[19] Även ett syfte att ändra kollektivavtalet hör hit (jfr ovan vid not 8). I praxis har AD hittills haft endast ett fall att bedöma, AD 1986:20. Arbetstagarna följde inte omedelbart AD:s åläggande att återgå i arbete och arbetsnedläggelse skedde vid upprepade tillfällen och omfattade sammanlagt cirka fyra veckor. Skadeståndet blev 300 kronor.

Som huvudregel skall alla arbetstagare som deltar i en olovlig konflikt dömas att betala samma belopp.[20] Graderingar kan dock göras. Exempel på detta är om arbetstagare deltar olika lång tid, eller att arbetstagare åsidosätter fackliga uppdrag eller i svårare fall verkar som anstiftare genom att störa den fackliga verksamheten på arbetsplatsen eller arbetar för andra syften än övriga arbetstagare. I praxis har graderingar förekommit flera gånger. De flesta fallen har avsett arbetstagare som deltagit endast en kortare tid.[21] Vanligt har också varit att arbetstagare varit borta från arbetsplatsen av andra skäl än arbetsnedläggelsen, t ex på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Som en grundsats för nedsättning eller befrielse gäller att arbetstagaren har "att visa att han stått utanför stridsåtgärden".[22] Som exempel på ett aktivt handlande som kan medföra individuell nedsättning har AD anfört "t ex en anmälan hos arbetsledare att man står utanför strejken och i och för sig är beredd att arbeta".[23]

Hur behandlas fackliga förtroendemän? I praxis (före 1984) har förekommit några fall då fackliga förtroendemän deltagit i olovlig arbetsnedläggelse. AD uttalade i ett av målen[24] att ett fackligt uppdrag kan ses som en försvårande omständighet men att detta inte är nödvändigt. I målet rörde det sig

om förtroendemän med "relativt underordnade fackliga förtroendeuppdrag" (studieorganisatör och kontaktombud). Alla hade uppdrag "av intern facklig art som inte förutsätter att de deltar i förhandlingar med arbetsgivarsidan". AD fann att uppdragen inte borde föranleda högre skadestånd än för övriga arbetstagare. I 1978:159 gick den facklige förtroendemannen förlustig den jämkning av skadeståndet, som eljest skulle ha medgetts. I 1981:5 skedde en höjning av skadestånden för förtroendemännen. Dessa hade deltagit i och godkänt en central förhandlingsuppgörelse. Redan nästa dag avsade de sig sina fackliga uppdrag och anslöt sig till den just utbrutna konflikten. En enig AD fann att "ett sådant anmärkningsvärt förfarande" måste beivras särskilt.[25]

Arbetstagare som inte är bundna av fredsplikt — dvs arbetstagare som är oorganiserade eller som tillhör annan än avtalsslutande fackförening — skall behandlas lika med de arbetstagare som är bundna av fredsplikt (jfr 6.12).[26]

Det har tidigare sagts att skadestånd inte bör förekomma "om åtgärden haft skälig utsäkt i de förhållanden som föranlett den" (Propositionen, s 288; jfr 60 § 1 st MBL). I samtliga fall som behandlats av AD har arbetstagarsidan påstått att sådana ursäkter fanns. I nästan alla målen har AD funnit att den utlösande faktorn varit missnöje med lokala löneförhandlingar eller med löneläget på arbetsplatsen. Beträffande löneläget har AD konsekvent framhållit att det inte utgör ett skäl att sätta ned ("jämka") skadeståndet. Så är fallet även om arbetstagarna har löner som ligger "under den genomsnittliga lönen för jämförliga arbeten inom orten" (1978:147). I ett fall sattes skadeståndet ned.[27] Arbetsgivaren hade inte i erforderlig grad informerat om ett nytt lönesystem som många arbetstagare befarade skulle leda till lönesänkningar.

En olovlig arbetsnedläggelse innebär inte bara ett brott mot MBL och eventuellt mot kollektivavtalet. Arbetstagaren bryter även mot sitt anställningsavtal (jfr 6.1.2). Frågan är om arbetstagaren kan sägas upp eller rentav avskedas. Utgångspunkten är att den enda påföljden skall vara skadestånd. Endast i särskilt allvarliga fall kan arbetstagaren skiljas från anställningen. I förarbetena[28] nämns att konflikten varit långvarig och förenad med klart avtalsstridiga krav. Ett annat fall är även i detta hänseende att arbetstagare stört den fackliga verksamheten eller arbetat för andra syften än övriga arbetstagare. Vid bedömningen skall även tas hänsyn till arbetstagarens möjligheter att i framtiden sköta sitt arbete (jfr 12.2.3.2).[29]

Kan arbetsgivaren "straffa" arbetstagaren med någon form av disciplinär påföljd, t ex löneavdrag eller avstängning utan lön? Svaret är nekande. Endast om arbetsgivaren har stöd i lag eller avtal kan disciplinär påföljd tillgripas. Detta framgår av 62 § 1 st MBL. Varken på den privata eller den kommunala sektorn finns sådant stöd. På den statliga sektorn finns ett uttryckligt förbud (10:1 2 st LOA).

Utöver skadestånd får dock arbetstagarna i allmänhet betala arbetsgivarens kostnader vid domstolen för advokatarvode m m (s k rättegångskostnader).[30]

Beloppen är dock vanligen låga, i de flesta fall som dömts enligt MBL under 100 kronor per deltagare. Stundom förekommer dock högre belopp. Det högsta beloppet hittills torde vara AD 1988:54, cirka 900 kronor.

6.14 Medling[1]

En grundläggande tanke i MBL är att arbetsmarknadens parter själva bär huvudansvaret för arbetsfreden.[2] Samhällets roll skall vara så liten som möjligt. När arbetsfreden brutits eller hotar att brytas har dock samhället ett intresse av att försöka hjälpa parterna att nå enighet.

Samhällets medverkan sker genom medling. Statligt utsedda förlikningsmän står till förfogande för att medla i tvister. Förlikningsman ingriper endast om hans medverkan "kan anses ägnad att främja en lösning" (46 § MBL). Normalt brukar bägge parter kalla på förlikningsman. I samband med att förlikningsman ingriper uppmanas parterna alltid att hålla inne med stridsåtgärder. Denna uppmaning följs i allmänhet men inte så ofta nu som förr.[3]

Syftet med medlingen är att nå fram till enighet på grundval av parternas förslag (48 § MBL). Förlikningsman skall inte försöka lösa tvisten efter vad han själv finner rätt och riktigt. Han får dock föreslå "jämkningar och medgivanden". Det är vanligt att förlikningsman framlägger ett fullständigt och komplett förslag till lösning. Detta förslag bygger på parternas ståndpunkter.

Förlikningsman har endast små formella befogenheter. Det är genom sin personliga förmåga som han når resultat. Han skall ge råd och upplysningar och leda förhandlingarna mellan parterna. På begäran av part kan förlikningsman anmäla till AD att motparten inte infunnit sig till förhandling eller på annat sätt brutit mot förhandlingsskyldigheten (jfr 4.2). AD kan ålägga motparten vid vite att iaktta sina förpliktelser och i sista hand utdöma vitet (49 § MBL). Hänvändelser till AD är ytterst sällsynta.[4]

Part som avser att vidta, utvidga eller ändra stridsåtgärd skall skriftligen varsla motparten (se 6.2.5). En motsvarande varselskyldighet föreligger i förhållande till det stående medlingsorganet, statens förlikningsmannaexpedition (47 § MBL). Den som bryter mot varselskyldigheten kan ådömas böter, dock högst 300 kronor. Detta är ett av de få fallen inom den egentliga arbetsrätten då ett rent straff kan utdömas (jfr 1.5).

Förlikningsman förordnas för varje särskild tvist (46 § 1 st MBL). I större tvister kan regeringen utse en "förlikningskommission att medla i tvisten" (52 § MBL). I de centrala avtalsförhandlingarna förekommer detta ofta.

I de flesta fall kommer en lösning till stånd när en förlikningsman medverkar. Skulle detta undantagsvis inte inträffa, kan förlikningsman som en sista utväg före öppen strid föreslå parterna att låta tvisten avgöras av skiljemän (jfr 4.3 och 11.3.1). Han kan även medverka vid utseende av skiljeman, men han får inte utan medgivande av förlikningsmannaexpeditionen själv åtaga sig uppdrag som

skiljeman (51 § MBL).

Genom en ändring av MBL 1984 har förlikningsmans medverkan utvidgats. Enligt 60 § MBL kan nämligen AD besluta att överläggningar skall hållas under ledning av en förlikningsman under en vild strejk (jfr 6.6). Sådana överläggningar representerar något nytt eftersom förlikningsmans medverkan kan komma till stånd även om parterna motsätter sig detta.[5]

7. Fackliga förtroendemän

7.1 Inledning

7.1.1 *Förtroendemannalagens bakgrund, tillämpningsområde och innehåll*

En utökning av arbetstagarnas medbestämmande för med nödvändighet med sig att de fackligt förtroendevalda får mer fackligt arbete att utföra. När skall detta arbete utföras — på fritid eller på arbetstid? Vem skall betala det — företaget eller den fackliga organisationen? Dessa frågor blev under 1960-talet alltmer brännbara. Det tidigare svaret på frågorna var att arbetet skulle utföras på fritid och betalas av den fackliga organisationen. Detta svar framstod som föråldrat. 1970 träffade SAF och LO ett avtal om klubbordförandens ställning i företaget. Avtalet fick snabbt efterföljare på hela arbetsmarknaden. Utvecklingen under 1970-talet har gått så fort att klubbordförandeavtalen raskt kom att representera ett passerat stadium. De allt större uppgifter som från statsmakternas sida har placerats på arbetstagarorganisationerna har gjort det nödvändigt att vidga ramen för det privilegierade fackliga arbetet från klubbordförandena till att omfatta i princip alla fackliga förtroendemän. Detta har skett 1974 genom FML.

Lagen representerar en ny syn på det fackliga arbetet. Detta hade tidigare i stort sett uppfattats som ett uttryck för en intressentgrupps försök att påverka ledningen till den egna gruppens fördel i förhållande till andra intressentgrupper. I förarbetena till FML uttalas att den fackliga verksamheten är ett offentligt intresse. De fackliga organisationerna skall uppfattas "inte bara som intressebevakare utan också som samhällsbyggare" (Prop 1974:88, s 147).[1] Denna ändrade syn på det fackliga arbetet representerar en mycket viktig ideologisk kursändring. Fackligt arbete blir en del av det centrala ledningsarbetet i företag och förvaltningar.

Det nya synsättet för med sig flera förändringar. En är möjligheten till ledighet och betalning för det fackliga arbetet. En annan är synen på beslutanderätten i frågor rörande det fackliga arbetet. Arbetstagarorganisationen ges företrädesrätt att tolka och tillämpa lagen i avvaktan på en eventuell rättslig prövning. Denna omläggning är särskilt påtaglig eftersom det är arbetsgivaren, som får bära konsekvenserna av arbetstagarsidans tolkningsföreträde, såväl i ekonomiskt som i andra hänseenden.

FML gäller hela arbetsmarknaden, den privata lika väl som den offentliga.

Lagen är en utpräglad ramlag. Tillämpningsreglerna och den närmare utformningen av vissa andra regler i lagen är avtalsbara (2 § 2 st). Avvikelser skall göras genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan skall ingås eller godkännas av ett förbund. Avtal kan däremot inte träffas om de grundläggande reglerna i lagen — den ideologiska kärnan (jfr 1.3, punkt 1) —, främst skyddsreglerna om förtroendemannens arbete och arbets- och anställningsvillkor samt tolkningsföreträdesreglerna.[2] Lokal arbetstagarorganisation kan genom delegation få rätt att själv ingå avtal för att anpassa lagen till de lokala förhållandena. (Se om delegation 1.3, punkt 3.) Rena förbättringar i förhållande till lagen kräver inte stöd i kollektivavtal. Arbetsgivare kan därför fritt ge t ex ledighet och betalning utöver lagen.

På större delen av arbetsmarknaden finns avtal om det fackliga arbetet, dock inte mellan SAF och LO respektive PTK.

FML:s regler gäller endast i den mån annat ej föreskrivits i annan lag (2 § 1 st). Det finns emellertid endast få avvikande regler. För skyddsombud gäller vissa särskilda regler i arbetsmiljölagen (jfr 13.5.5).[3]

7.2 Lagens omfattning. Vad och vem omfattas av lagen?

Lagens ämnesområde betecknas i 1 § 1 st som "facklig verksamhet". Detta uttryck i lagen har en innebörd som "inte helt sammanfaller med vad som i dagligt tal avses med facklig verksamhet" (AD 1980:32).[1] Uttrycket i lagen har en något mera *begränsad* innebörd.

Lagen omfattar i första hand alla frågor som rör de anställdas förhållande till den egne arbetsgivaren. Detta område är vidsträckt. Sannolikt har det samma omfattning som uttrycket "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare" i MBL (se 2.4).

Dessutom omfattas "andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor" (1 § 1 st). Med detta menas[2] *för det första* frågor som angår de anställdas ställning som arbetstagare (utan att avse förhållandet till arbetsgivaren), t ex arbete som försäkringshandläggare och utredningar rörande hur försäkringarna används (AD 1988:53; AMF, TFA) eller upplysning om och organisation av anställdas studier. Frågor som gäller de anställdas intresse av idrott, kultur, politik faller däremot utanför. *För det andra* avses med andra fackliga frågor förtroendemannens lämplighet som facklig företrädare på arbetsplatsen.[3] Det rör sig främst om förtroendemannens egen utbildning, hans deltagande i fackliga möten och kongresser, hans medlemskap i fackliga styrelser och förhandlingsdelegationer samt hans möjlighet att utbyta erfarenheter med arbetstagare från andra arbetsplatser än den egna.[4] Åtskilligt av detta faller in under lagen men inte allt. Riktmärket är att arbetet i vart fall indirekt skall ha betydelse för verksamheten på den egna arbetsplatsen. Exempelvis faller studier i arbetsrätt (AD

1980:90), i förhandlingsteknik (AD 1976:35) eller personalpolitik (AD 1978:47) in under lagen medan däremot ren grundutbildning faller utanför.[5] Deltagande i fackliga möten, styrelser och dylikt omfattas i viss utsträckning av lagen.[6] Undantag gäller bl a för sådant som rör inre föreningsangelägenheter. Vägledande rättsfall saknas än så länge. Deltagande som facklig representant i samhällsorgan *utan* anknytning till den egna arbetsplatsen faller utanför. Finns det däremot anknytning till den egna arbetsplatsen är lagen tillämplig, t ex deltagande i s k anpassningsgrupp (se 12.4.5).[7]

Vid tvist om lagen är tillämplig på ett fackligt uppdrag har den fackliga organisationen tolkningsföreträde (9 §).

Lagen uppställer tre krav för att arbetstagare som sysslar med fackligt arbete skall räknas som facklig förtroendeman enligt lagen.

1. Lagen gäller endast den som är anställd och verksam hos arbetsgivaren (1 § 1 st).

   Detta utesluter *dels* fackliga ombudsmän och andra fackföreningsanställda funktionärer *dels* förtroendevalda hos andra arbetsgivare. Det är dock möjligt att avtalsvägen inrätta regionala fackliga förtroendemän. Så har skett bl a i avtalet på den statliga sektorn (8 §).

   Förtroendemannen måste vidare vara verksam på den egna arbetsplatsen.[8] Den som är tjänstledig omfattas inte. I lagförarbetena anges som exempel att arbetstagaren vikarierar som ombudsman inom avdelningen eller förbundet. Detsamma gäller vid t ex studie- eller föräldraledighet.

2. Lagen gäller endast kollektivavtalsslutande organisations förtroendemän (1 § 2 st).

   Endast avtalsslutande organisation ansågs i förarbetena ha den styrka och stabilitet, som erfordras för att utföra de uppdrag lagstiftningen lägger på fackliga organisationer (jfr 2.6).[9] — Det räcker med att organisation har ett hängavtal.

   Lagen gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd (jfr 5.12).

3. Lagen gäller endast om den fackliga organisationen har underrättat arbetsgivaren om uppdraget (1 § 3 st).

   Arbetstagarorganisation skall underrätta arbetsgivaren om vem som utsetts, vilka uppdrag han har och tiden för uppdragen.[10] Lagen innehåller inga närmare regler om underrättelsen. Den kan därför vara muntlig om annat ej överenskommits. I avtalet på den kommunala sektorn (AFF/LAFF 76) anges att underrättelsen skall vara skriftlig och "så nära som möjligt ange uppdragets art" (§ 2).

Valet av förtroendemän är organisationernas sak. Även antalet förtroendemän

bestäms av arbetstagarorganisationerna. Fackorganisationen bestämmer hur många personer den till buds stående ledigheten skall fördelas på.[11] Antalet måste dock hållas på en med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen rimlig nivå.[12] Alla kombinationer av heltids-, deltids- eller timarbetande förtroendemän är tillåtna.

Lagen berör inte vilka kategorier av fackligt aktiva arbetstagare som omfattas. I lagförarbetena görs vissa uttalanden.[13] I praktiken kommer lagen att tillämpas främst på ledamöter av klubbstyrelsen,[14] företagsstyrelsen, skyddskommittén, medbestämmandeorgan, anpassningsgrupp, projektgrupp, förslagsnämnd och andra gemensamma organ, vidare skyddsombud (dock i huvudsak inte regionala skyddsombud; jfr 13.5.5), arbetsplats- och kontaktombud samt studieorganisatörer (jfr AD 1979:65 och 1980:16). Även arbetstagare med tillfälliga fackliga uppdrag omfattas, t ex vikarier eller representanter i tillfälliga projektgrupper. Normalt är dock det fackliga uppdraget av mera varaktigt slag.[15] — Facklig förtroendeman som inte sysslar med facklig verksamhet i lagens mening, utan t ex med politiskt arbete eller idrott, omfattas inte av lagen. I praxis har AD funnit att s k skolinformatörer inte omfattas.[16] — Förtroendeman som delvis sysslar med fackligt arbete i lagens mening omfattas när han utför sådant arbete men inte i övrigt.[17]

7.3 Rätten till ledighet

Huvudregeln om ledighetens omfattning är mycket enkel. Ledighet skall utgå för allt fackligt arbete som *fordras* för det fackliga uppdraget (6 § 1 st). Från denna huvudregel görs ett undantag i 6 § 2 stycket. Redan i huvudregeln i 6 § 1 stycket ligger dock en begränsning. Ledigheten skall vara erforderlig.[1] Begränsningen hänför sig främst till den facklige förtroendemannen själv. Ledigheten skall vara erforderlig för just honom (henne) med hänsyn till hans (hennes) fackliga uppdrag. I detta ligger också att ledighet utgår endast för sådant som ligger inom ramen för förtroendemannens fackliga uppdrag.[2]

Enligt 6 § 2 stycket får ledigheten inte ha "större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen".[3] Regeln innebär *för det första* att ledighet skall ifrågakomma endast om det finns ett *faktiskt* behov. Behovet behöver inte vara akut, men det skall vara sakligt (objektivt) motiverat att ledighet utgår. Behovet hänför sig i första hand till om ledigheten fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.[4] *För det andra* får hänsyn tagas till vad arbetsplatsen tål.[5] Detta är av särskild betydelse på små arbetsplatser.[6]

Som exempel ur praxis kan hänvisas till AD 1980:90. Tvisten gällde om en sektionsordförande hade rätt till ledighet för att delta i en kurs om 10 poäng i facklig juridik (arbetsrätt) som anordnas av Lunds universitet. Sektionen omfattade en landsortskommun och hade cirka 270 medlemmar. Undervisningen omfattade cirka 115 timmar och skedde i studiecirkelform. Kursens

mål är att ge praktisk, yrkesinriktad kunskap i arbetsrätt och förmåga att självständigt handlägga och lösa vardagliga fackligt-juridiska problem.

AD fann att kursen utgjorde "facklig verksamhet" i FML:s mening. Sammanfattningsvis fann AD vidare att kursen "legat på en hög nivå, att den i stora delar haft betydelse för Johanssons fackliga verksamhet medan den till andra delar måsta antas ha haft mer sekundärt intresse för den fackliga verksamhet Johansson har att svara för". Med hänsyn till att kursen avsåg "förhållandevis avancerad arbetsrättslig undervisning" ansåg AD att ledighet för att delta i kursen haft större omfattning än som varit skäligt på den aktuella arbetsplatsen.

Lagen uttalar sig inte om hur mycket ledighet som normalt skall medges. Detta är i första hand en avtalsfråga. I t ex avtalet på den statliga sektorn anges normalåtgången för fackligt arbete vara en heltidstjänst för varje 500-tal arbetstagare. I denna siffra inräknas endast det löpande fackliga arbetet. I avtalet på det kommunala området (AFF/LAFF 76) är motsvarande tidsram fyra timmar per medlem och år.

Det är inte nödvändigt att det fackliga uppdraget utförs på den egna arbetsplatsen. Det är inte heller nödvändigt att det *direkt* angår den egna arbetsplatsen. Uppdraget kan t ex avse centrala tvisteförhandlingar. Den tillåtna ledighetstiden för sådana uppdrag är dock mindre än för uppdrag som avser den egna arbetsplatsen.[7] Betalning utgår ofta inte; se vidare 7.4.

Vilken tid fordras för ett givet fackligt uppdrag, exempelvis deltagande i en central tvisteförhandling utanför hemorten? Ledigheten får inte vara längre än som fordras för uppdraget (6 § 1 st). I en tvist som avsåg deltagande i en facklig kurs har AD preciserat att den angivna tidsåtgången består av fyra moment:[8]

- behövlig tid för utförande av själva uppdraget (inklusive förberedelsearbete)
- skälig restid
- skälig tid för intagande av måltider och för andra raster
- skälig tid för dygnsvila före och/eller efter det fackliga uppdraget.

Hur skall ledigheten förläggas? Lagen anger att den inte får förläggas så att den medför *betydande hinder* för arbetets behöriga gång (6 § 2 st andra meningen). Häri ligger att ledigheten kan få medföra hinder, dock inte "av någon större omfattning".[9]

Såväl ledighetens omfattning som dess förläggning bestäms efter överläggningar från fall till fall mellan parterna (6 § 3 st).[10] Det skulle dock vara opraktiskt att förhandla vid varje tillfälle. Det är därför möjligt att träffa avtal om dessa frågor. Vid tvist om ledighetens omfattning eller förläggning har fackföreningen tolkningsföreträde (9 §). I sista hand bestämmer AD.[11]

Arbetsgivaren skall normalt planera det löpande arbetet under förtroendemannens frånvaro på sådant sätt att arbete inte samlas "på hög" för förtroende-

mannen.[12] En sådan arbetsbalans skulle göra ledigheten ganska meningslös, särskilt om förtroendemannen tvingades arbeta på övertid för att klara av hopsamlade arbetsuppgifter.

7.4 Rätten till betalning

Rätten till betalning är något begränsad jämfört med rätten till ledighet. Normala anställningsförmåner skall visserligen utgå "vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen" (7 § 1 st). Det fordras inte att det fackliga arbetet utförs på den egna arbetsplatsen. "Gäller det t ex centrala förhandlingar i en på arbetsplatsen uppkommen fråga eller avser ledigheten utbildning av direkt betydelse för förhållandena på arbetsplatsen, bör verksamheten omfattas av betalningsreglerna", heter det i lagförarbetena.[1] Det avgörande är, säger AD i 1977:51, "om arbetet avser förhållandena på arbetsplatsen eller ej". Bedömningen av om betalning skall utgå skall normalt ske i förväg, dvs "förhållandena vid den tidpunkt då arbetsgivaren hade att ta ställning till frågan" om betalning (AD 1988:92). Fackligt arbete som endast *indirekt* angår den egna arbetsplatsen medför däremot inte rätt till betalning trots att arbetet kan falla under lagen och berättiga till ledighet. Det som avses är främst arbete inom den egna fackliga organisationen, såsom deltagande i kongresser, representantskap, centrala avtalsförhandlingar (jfr AD 1977:138), allmänna avtalskonferenser (jfr AD 1977:51) m m.[2] En helt annan sak är att arbetsgivaren ofta finner det lämpligt att betala även för denna typ av uppdrag.

> Ur praxis kan hänvisas till AD 1980:74, som gällde den s k fackliga specialstålutredningen. Denna utredning tillsattes 1978 av fyra förbund med medlemmar inom stålindustrin, Metall, SIF, SALF och CF. Syftet är att från arbetstagarhåll klarlägga förutsättningar m m för de ledande specialstålverkan i landet. Utredningen bestod av en styrgrupp och sex arbetsgrupper, varav en för sysselsättningsfrågor. Tvist uppstod vid ett av de berörda företagen — AB Bofors — när en förtroendeman begärde ledighet med lön för att delta i arbetsgruppen för sysselsättningsfrågor. Parterna var ense om att ledighet skulle utgå enligt 6 § FML men företaget bestred att betalning också skulle utgå. AD fann att lön *inte* skulle utgå. AD anförde att "förtroendemannalagens betalningsregler inte gäller för sådan facklig verksamhet som sker under medverkan av företrädare för den centrala fackliga organisationen och som saknar direkt och konkret anknytning till ett eller ett par bestämda företag. I det aktuella fallet kan också som stöd för denna uppfattning åberopas att även andra fackliga organisationer, nämligen avtalsbundna tjänstemannaorganisationer, deltar i utredningsarbetet".

Betalning utgår inte till förtroendeman som omfattas av facklig stridsåtgärd. Detta framgår inte av lagen men det följer av allmänna rättsgrundsatser.[3] Förtroendeman som inte omfattas av konflikten får betalning enligt vanliga regler för arbete som saknar samband med konflikten. Har arbetet samband med

konflikten utgår vanligen inte betalning ty 7 § FML bör inte tillämpas på ett sätt "som är arbetsgivarparten till nackdel i själva konflikten" (AD 1986:40).

Betalning utgår alltså endast om det fackliga arbetet avser den egna *arbetsplatsen*. Vad förstås med uttrycket "arbetsplatsen" i detta sammanhang? Lagtexten ger ingen upplysning. I förarbetena sägs att härmed "torde i första hand avses den driftsenhet etc som utgör den naturliga ramen för den fackliga verksamheten".[4]

Ersättning till förtroendemannen skall uppgå till vad som skulle ha utgått till honom om han inte varit ledig för fackligt arbete.[5] Detta innebär att alla typer av tillägg skall utgå, under förutsättning att tilläggen utgår "kontinuerligt och förutsebart".[6] Vidare skall arbetsgivaren ersätta alla merkostnader som kan uppkomma, t ex kostnader för resor och traktamente. Fackligt arbete på fritid skall ersättas om förläggningen beror på arbetsgivaren (7 § 2 st). I sådana situationer skall den del av arbetet, som ligger på fritid, betraktas som övertid. Ingen ersättning skall emellertid utgå om förtroendemannen själv förlägger fackligt arbete till fritid.

I avtal kan förtroendemannen ges rätt att förlägga betalt fackligt arbete till fritid. Avtal där förtroendemannen ges full valfrihet finns inte. I arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK (se 13.2) finns en regel som innebär att om det föreligger "särskilda skäl" kan skyddsombud förlägga arbete utanför ordinarie arbetstid. Regeln gäller bara i undantagsfall.

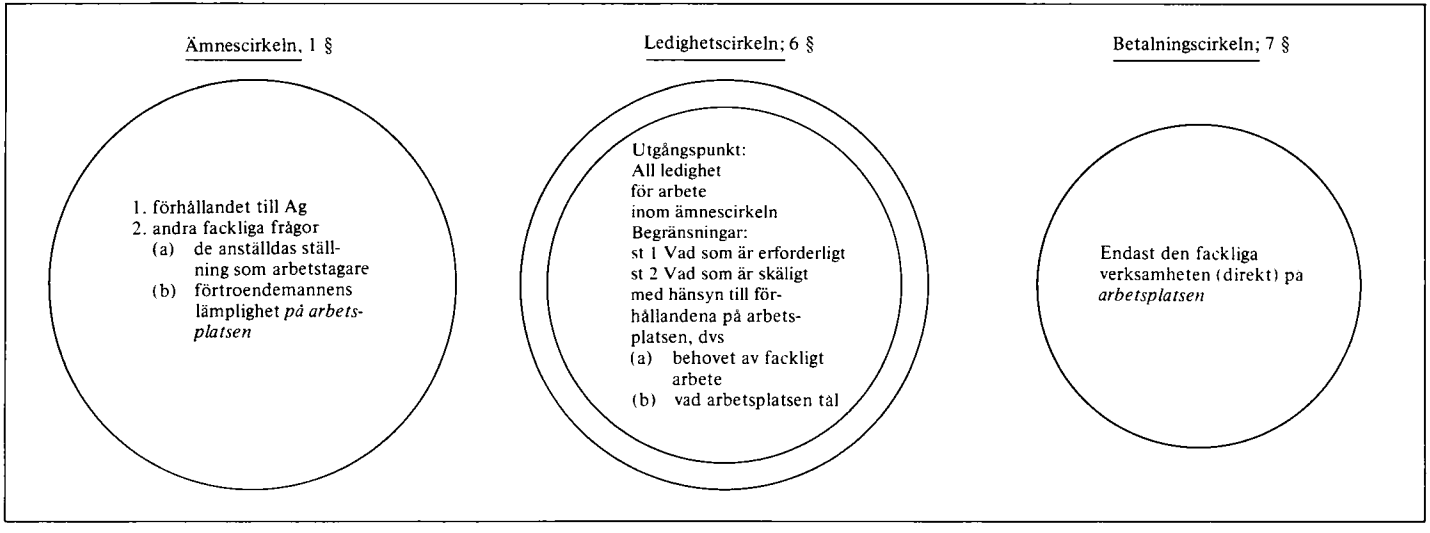
I figur 7:1 ges avslutningsvis en sammanfattning av lagens regler om vilket arbete som omfattas (ämnescirkeln) samt vilken ledighet respektive betalning som skall utgå (ledighets- och betalningscirkeln).

7.5 Skyddsregler för facklig förtroendeman

7.5.1 *Skydd för det fackliga arbetet*

Lagens grundtanke är att arbetsgivaren skall underlätta och stödja det fackliga arbetet.[1] Detta har dock inte kommit till uttryck i lagtexten. I 3 § heter det endast att arbetsgivaren inte får *hindra* förtroendemannen att fullgöra det fackliga uppdraget.[2] Hindret kan vara av skiftande slag, organisatoriskt, ekonomiskt eller fysiskt. En omplacering kan exempelvis innebära att ett organisatoriskt hinder uppstår (t ex på grund av jäv, AD 1977:102; jfr 3.5 i texten vid not 33). Detta s k trakasseriskydd gäller enbart i förhållande till arbetsgivaren men inte gentemot missnöjda arbetstagare (vilket däremot är fallet med trakasseribestämmelsen i AML rörande skyddsombud; jfr 13.5.5). Om arbetsgivaren hindrar förtroendemannen gör han sig vanligtvis även skyldig till en kränkning av föreningsrätten.[3]

I 3 § sägs vidare att förtroendemannen skall få tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme för det fackliga arbetet. Lagen saknar regel om hjälpmedel i övrigt för arbetet, såsom telefon, skriv-, dikterings- eller kopieringsmaskiner,



Figur 7:1. Schema över 1, 6 och 7 §§ förtroendemannalagen

Ämnes- och ledighetscirklarna är lika stora. Men begränsningar i ledigheten kan ifrågakomma, den inre cirkeln. Betalningscirkeln är alltid *något* mindre än de övriga på grund av begränsningen till facklig verksamhet som *direkt* angår den egna arbetsplatsen. Skillnaden är dock liten.

biträdeshjälp m m. Dessa frågor kan regleras i avtal. Som exempel kan hänvisas till det statliga avtalet om förtroendemän (6 §) och till MBA-S (37 §).

7.5.2 *Skydd för arbetsförhållanden och anställningsvillkor*

Det är tydligt att en facklig förtroendeman löper risk för särbehandling till följd av sitt uppdrag. Sådan särbehandling måste inte nödvändigtvis innebära en diskriminering. Arbetsgivaren kan ha en önskan att underlätta förtroendemannens arbete. Varje förändring är dock känslig.

5 § FML ger den fackliga organisationen och förtroendemannen rätt till varsel respektive underrättelse och överläggning före beslut om ändring av förtroendemannens arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Det finns ett undantag. Undantaget gäller om ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och dessutom inte försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget. Förflyttning från en arbetsuppgift till en annan kan vara en normal företeelse på arbetsplatsen men är det ofta inte.[4] Bortsett från detta undantag skall varsel och underrättelse *alltid* ges. Detta gäller även om förändringen är till det bättre. Detsamma gäller om förändringen beror på omständigheter som arbetstagarsidan redan känner till, t ex en organisationsomläggning.[5] Normalt skall varsel och underrättelse ske minst två veckor i förväg. Har så skett får arbetsgivaren inte vidta den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning givits. Har tillfälle getts men försuttits, förfaller överläggningsrätten. I normalfallet kommer en överläggning till stånd. Vid denna har arbetstagarsidan den starkare ställningen genom att den vid tvist om förändringar har tolkningsföreträde (9 §).

När får en ändring ske? I 4 § anges att inga ändringar får företas som innebär försämring och *dessutom* sker till följd av det fackliga uppdraget. Detta innebär att ändringar som medför förbättringar får ske liksom ändringar som beror på annat än det fackliga uppdraget. Sänkt lön kan alltså ifrågakomma om löneläget försämras generellt eller om övertidsuttaget minskar till följd av minskad arbetsvolym. I övrigt gäller i huvudsak en lönegaranti.[6]

Av stor betydelse är regeln i 4 § om det s k efterskyddet. Lagens grundtanke är att förtroendemannen inte skall förlora på att han haft en förtroendesyssla.[7] Det innebär att man skall undersöka vilken befattning förtroendemannen skulle haft om han inte hade haft uppdraget. Förtroendemannen har i princip rätt att erhålla den befattning som detta s k hypotetiska prov utvisar eller i vart fall en befattning, som är likvärdig med denna i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Detta kan medföra att förtroendemannen skall bli befordrad vid återinträdet eller ges mera kvalificerade arbetsuppgifter än han hade före uppdraget. Eventuellt kan en viss omskolning bli erforderlig innan förtroendemannen börjar sitt nya arbete. Kostnaderna för denna utbildning skall normalt ligga på arbetsgivaren. Däremot ser lagen inte det fackliga uppdraget som en *extra*

merit i befordringshänseende.[8] Mycket svåra anpassningssituationer kan uppkomma, särskilt när en tidigare heltidsarbetande förtroendeman återgår till ordinarie arbete. — Vid tvister om efterskyddet har fackföreningen tolkningsföreträde (9 §).

I 1988:32 fann AD att en heltidsarbetande klubbordförande var berättigad att få den befattning som han skulle haft om han inte haft fackligt uppdrag. Detta innebar att företaget ansågs skyldigt att bekosta en utbildning/omskolning som skulle ta nästan ett och ett halvt år i anspråk. AD markerade emellertid att "det måste göras en bedömning om det är skäligt med hänsyn till övriga omständigheter att kräva" en så omfattande utbildning. Hänsyn måste också tas till sådant som företagets storlek och resurser, den normala utbildningsverksamheten, arbetstagarens ålder och anställningstid i företaget och i den aktuella anställningen samt längden av det fackliga uppdraget. En totalbedömning får sålunda göras.

7.5.3 *Skydd mot uppsägning*

Förtroendemannens uppsägningsskydd regleras i första hand av LAS. De vanliga reglerna om saklig grund för uppsägning skall tillämpas. Facklig förtroendeman har sålunda *inte* ett förstärkt anställningsskydd.[9] Det ställs dock "stränga krav ... på den bevisning som åberopas av arbetsgivaren för uppsägning av en facklig förtroendeman".[10] Saklig grund för uppsägning föreligger självfallet inte om en facklig förtroendeman utnyttjat de rättigheter som lagen ger honom. Bedriver en facklig förtroendeman det fackliga arbetet utanför de ramar som följer av FML (och andra lager) kan detta läggas honom till last. Ytterst kan uppsägning ifrågakomma.[11] Missbrukar förtroendemannen sin ställning till personlig fördel kan detta också läggas honom till last och uppsägning kan ytterst ske (jfr 7.7 slutet). I själva verket anses det att särskilt stränga krav kan ställas på en arbetstagare i förtroendeställning. Detta gäller även om förseelser begåtts utan att förtroendet missbrukats. Som exempel kan hänvisas till AD 1979:32 som gällde ett skyddsombud som stulit från arbetsgivaren. Saklig grund för avsked ansågs föreligga.

Arbetsbrist är däremot en saklig grund även för uppsägning av förtroendemän. Emellertid innehåller FML två specialregler vid uppsägning (och permittering) i samband med arbetsbrist. Om "det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen" (8 § 1 st) skall den facklige förtroendemannen ges företräde till fortsatt arbete (jfr AD 1977:94). Detta gäller även om hans plats på turordningslistan är sådan att han egentligen skulle ha fått lämna sin anställning (jfr 12.2.4.2). En förutsättning är dock att förtroendemannen har tillräckliga kvalifikationer för annat arbete om han måste omplaceras. Företrädesrätten är inte en privilegiering av de fackliga förtroendemännen.[12] Det är det fackliga arbetet som skall tryggas. Skyddsregeln träder därför i kraft endast om uppsägning av förtroendemannen skulle medföra stora problem för det

fackliga arbetet. Skyddsregeln kommer följaktligen att gälla endast en eller ett fåtal förtroendemän, främst klubbordföranden jämte eventuellt ytterligare en eller annan ledamot av klubbstyrelsen samt arbetstagarnas styrelserepresentanter.[13] — Vid tvist om skyddsregelns innebörd har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde.

Den andra specialregeln är följande (8 § 2 st). Om en facklig förtroendeman har blivit uppsagd i strid med den särskilda skyddsregeln i FML skall uppsägningen ogiltigförklaras om förtroendemannen yrkar det. Detta innebär ett undantag från 34 § LAS (jfr 12.2.8).

7.6 Närmare om tolkningsföreträdet

Den fackliga organisationen har en vidsträckt rätt att med bindande verkan för arbetsgivaren tolka och tillämpa lagen samt kollektivavtal, som trätt i lagens ställe (9 § 1 st). Den fackliga organisationen får dock inte föranleda en tillämpning av lagen som den inser eller borde inse vara felaktig.[1] I ett undantagsfall har arbetsgivaren tolkningsföreträde (9 § 2 st). Detta är fallet i fråga om ledigheter, som enligt arbetsgivarens mening äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen. Undantaget skall tillämpas restriktivt.[1]

Vem som har tolkningsföreträde? Tolkningsföreträdet tillkommer i allmänhet den lokala arbetstagarorganisationen, dvs normalt klubbstyrelsen (jfr 5.10). Det är inte meningen att klubbstyrelsen skall delegera tolkningsföreträdet till enskilda förtroendemän, inte ens till ordföranden. I förarbetena anges dock att delegation är tillåten i fråga om akuta ledigheter.[2] — Delegation kan ske uppåt i den fackliga hierarkin genom kollektivavtal (9 § 1 st andra meningen). Så har skett t ex i avtalet på den statliga sektorn.

När kan tolkningsföreträdet utövas och vilka är reglerna om det formella förfarandet? Dessa frågor har behandlats i 5.10.

7.7 Påföljder och tvister

Arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd, både ekonomiskt och ideellt (10 § 1 st). Såväl förtroendemannen som den fackliga organisationen har rätt till skadestånd.[1]

Den fackliga organisationen har också ansvar för att lag och avtal följs (10 § 2 st). Den fackliga organisationen har den största beslutanderätten enligt lagen och löper därmed den största risken att göra något felaktigt. Samtidigt vill lagen uppmuntra arbetstagarsidan att axla sitt ansvar och att utnyttja lagens möjligheter. För att detta skall kunna ske måste den fackliga organisationen ha en rimlig säkerhet att inte drabbas av skadeståndsansvar vid minsta felsteg. Den fackliga organisationen måste gynnas ("privilegieras"). Privilegieringen består i att

skadeståndsansvar föreligger endast i allvarliga fall av missbruk. I lagen sägs att den fackliga organisationen skall kunna ställas till ansvar endast om den föranlett felaktig lag- eller avtalstillämpning och "har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten", dvs när arbetstagarorganisationen handlat avsiktligt eller av grov försumlighet.[2] När arbetstagarorganisationen handlat i god tro (dvs varken förstod eller borde förstå att den hade fel) eller i vart fall inte varit grovt försumlig kan skadestånd inte dömas ut. Detta gäller även om arbetstagarorganisationen haft fel.[3] Ansvar kan också ifrågakomma i vissa fall då organisationen inte hindrat en enskild förtroendeman från att bryta mot lagen (10 § 2 st andra meningen).[4]

Ansvar utkrävs i form av skadestånd. Skadeståndet betalas av organisationen, inte av den eller de personer inom organisationen som handlat felaktigt. Om arbetsgivaren felaktigt tvingats utge betalning till en förtroendeman får denne behålla pengarna. Arbetsgivaren kan endast få tillbaka dem i form av skadestånd från den fackliga organisationen (när denna är skadeståndsskyldig).[5]

Den enskilde förtroendemannen är endast undantagsvis ansvarig. Ansvar kan inte utkrävas när förtroendemannen bedrivit sitt fackliga arbete "med organisationens godkännande" (10 § 2 st tredje meningen). Missbruk av ledigheten kan föranleda ansvar. Ledigheten blir att uppfatta som otillåten frånvaro från arbetet.[6] Ytterst kan uppsägning komma i fråga.

I 11 § anges tidsgränser för när anspråk på skadestånd, lön och andra anställningsförmåner senast skall framställas. Vidare anges frister för när tvisteförhandlingar skall upptagas.

7.8 Reformförslag. Avtalsutveckling

Förslag till en ny förtroendemannalag framlades 1977. Efter remissbehandling omarbetades förslaget i arbetsmarknadsdepartementet. Starka motsättningar uppkom mellan departementet och de fackliga organisationerna. Förslaget lades åt sidan och har sedermera inte tagits fram. Åtskilligt av det som förslaget innehöll har emellertid genomförts på stora delar av arbetsmarknaden genom avtal.[1]

- Regionala förtroendemän

  FML förutsätter i huvudsak (jfr 7.3—7.4) att den facklige förtroendemannen är anställd på den arbetsplats där det fackliga arbetet skall utföras. På mycket små arbetsplatser kan det vara svårt att ordna det så att någon av de anställda blir förtroendeman enligt FML. Behovet av fackligt arbete kan då mötas genom regionala förtroendemän, dvs förtroendemän som är verksamma på flera arbetsplatser. Regler finns i några avtal.[2] I utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK finns däremot regler om kontaktombud/arbetsplatsom-

bud där lokal facklig organisation saknas (§ 9). Dessa ombud är inte regionala.

- Möten på betald arbetstid

  Den fackliga organisationen skulle enligt förslaget 1977 kunna samla de anställda till fackliga möten på betald arbetstid. I flera av medbestämmandeavtalen har intagits regler om sådana möten. Som exempel kan hänvisas till MBA-S (37 §) och MBA-Bank (avd III). I utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK finns en regel om facklig information på betald arbetstid om högst 5 timmar per år (§ 10). Denna regel har bildat mönster för andra områden, t ex SFO.

- Sakkunniga; arbetstagarkonsulter

  Fackliga organisationer kan behöva anlita sakkunniga för att kunna överblicka förslag och planer från arbetsgivaren. I ekonomikommittéavtalet 1975 SAF-LO-PTK (jfr 9.1) gavs arbetstagarsidan rätt att i vissa fall utse arbetstagarkonsulter. Idag finns det regler om arbetstagarkonsulter på större delen av arbetsmarknaden. I utvecklingsavtalet har SAF-LO-PTK fört vidare reglerna från ekonomikommittéavtalet. I avtalet ges de lokala fackliga organisationerna rätt att utse konsulter i vissa fall. Konsulterna kan vara utomstående (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). Företaget svarar för kostnaderna. Beslutet att utse en konsult skall föregås av förhandlingar men de fackliga organisationerna kan utse en konsult även mot arbetsgivarens vilja i vissa fall.[3]

- Tillträde för forskare på arbetsplatserna

  I förslaget 1977 fanns regler om en lagfäst rätt för forskare att i viss utsträckning komma in på arbetsplatserna. Idag finns regler i flera avtal.[4] I utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK anges i § 13 att "arbetsplatserna i största möjliga utsträckning bör stå öppna för (arbetslivs)forskning".

- Koncernfackligt samarbete

  FML gäller fackligt arbete som anknyter till den egna arbetsplatsen (jfr 7.3 och 7.4). Många arbetsplatser ingår i större enheter. På den privata sektorn domineras näringslivet i Sverige av företagsgrupper, *koncerner*. Med koncern förstås kortfattat uttryckt att flera bolag är förenade med varandra på så sätt att ett bolag (moderbolaget) äger de övriga bolagen (dotter- eller dotterdotterbolag osv). Även föreningar kan vara moderbolag i koncerner (t ex Kooperativa Förbundet, KF). Koncerner kan vara uppbyggda på mycket invecklade sätt, t ex genom korsägande där "alla äger alla". I koncerner är varje juridiskt självständig enhet arbetsgivare åt de anställda inom enheten. I stort sett gäller arbetsrättslig lagstiftning bara förhållandet mellan det enskilda bolaget i koncernen och de anställda där. Det är det enskilda bolaget

som är arbetsgivare i lagens mening (se t ex 1 § MBL) trots att detta bolag kanske intar en helt osjälvständig ställning i förhållande till moderbolaget.

Det är ganska tydligt att de anställda i de olika bolagen i en koncern kan ha ett starkt intresse att bedriva fackligt arbete på koncernnivå, dvs så att arbetet omfattar hela företagsgruppen. Medger FML detta? Ja, i viss utsträckning. Rätt till betald ledighet föreligger om arbetet direkt angår den egna arbetsplatsen även om arbetet utförs utanför den egna arbetsplatsen (jfr 7.4). Lagstiftaren har dock — liksom i stort sett även i övrigt inom arbetsrätten (se t ex 8.3.2 och på flera ställen i kapitel 12) — i övrigt intagit den ståndpunkten att koncernomfattande regler skall ges i avtal. Lagarna själva innehåller därför få eller inga regler om koncerner.

Avtal om koncernfackligt samarbete finns på flera sektorer av arbetsmarknaden. Av särskild betydelse är reglerna i § 11 utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK. Avtalet intar en positiv attityd till koncernsamarbete.

En fråga som tilldrar sig allt större uppmärksamhet och som för varje dag blir allt viktigare är hur fackligt arbete skall kunna bedrivas i företagsgrupper som är verksamma i flera länder, multinationella företag.[5] Här gäller FML över huvud taget inte eftersom svenska lagar endast gäller svenska förhållanden. Bindande internationella regler finns inte men det finns internationella dokument av stor betydelse. Viktigast torde vara de "riktlinjer för multinationella företag" som antagits av OECD.[6] (Se om dessa vidare 8.3.2.) Dessa anses innebära att multinationella företag skall inta en positiv attityd till multinationellt koncernfackligt samarbete.[7]

I Norden har försök gjorts av Nordiska rådet att nå fram till ett gemensamt program i någon form rörande koncernfackligt samarbete i Norden. Ett förslag fanns men enighet kunde inte nås. På vårvintern 1989 föll förslaget.[8] Bara några månader senare ingicks emellertid det första avtalet mellan en företagsgrupp och de fackliga organisationerna i Norden om fackligt samarbete.[9]

Man kan vänta sig att koncernfackligt samarbete kommer att växa fram starkt under 1990-talet. Inom EG kan regler komma att utfärdas. Alldeles bortsett från detta sker en snabb utveckling. Samgåendet mellan den svenska företagsgruppen ASEA och den schweiziska gruppen Brown Boveri i och med bildandet av ABB torde ha fungerat som en utlösande faktor. Här ställs utomordentliga krav på arbetsgivar- och arbetstagarsidan att förstå varandra över nationsgränser och att nå enighet över nationsgränser.[10]

7.8 En avslutande kommentar

Lagens regler om tolkningsföreträde och om skadestånd för arbetstagarsidan kan få följder som kan upplevas som egendomliga och anmärkningsvärda. Arbetsgivaren kan nämligen få finna sig i att en facklig förtroendeman helt lagligt utnyttjar lagen på ett sätt som i en viss mening strider mot lagen!

Detta förhållande skall belysas med lagens regler om betalning. I detta hänseende gäller att arbetsgivaren kan tvingas att betala för fackligt arbete som enligt en korrekt tolkning av 7 § FML egentligen inte berättigar till betalning.[1]

Arbetstagarsidan kan ådömas skadestånd för brott mot FML endast om den handlat i vart fall grovt försumligt (se 7.7). Detta gäller även vid felaktig användning av tolkningsföreträdet. Arbetsgivaren är för sin del skyldig att rätta sig efter tolkningsföreträde av arbetstagarsidan. Endast om arbetstagarsidan förstod eller borde ha förstått att tolkningsförträdet var felaktigt (dvs var i ond tro) kan arbetsgivaren låta bli att följa det.[2]

I en tvist om betalning enligt 7 § utnyttjar arbetstagarsidan tolkningsföreträdet. Arbetsgivaren anser för sin del att rätt till betalning inte föreligger. Hur bör arbetsgivaren handla? Antag att arbetsgivaren betalar (*fall 1*). Senare förklarar AD att arbetstagarsidan haft fel i sakfrågan om betalning. Får arbetsgivaren tillbaka vad han har betalat? Ja, om arbetstagarsidan varit grovt försumlig (jfr 7.7). Har så *inte* varit fallet får arbetsgivaren finna sig i att förlora pengarna trots att rätt till betalning enligt 7 § i själva verket inte föreligger. Arbetsgivaren får m a o betala för att arbetstagarsidan skall ha en viss möjlighet att göra felaktiga bedömningar!

Resultatet i fall 1 kan kanske framstå som rimligt. För att arbetstagarsidan verkligen skall våga utnyttja FML:s regler måste den ges en viss marginal för felbedömningar. Det kan dock ifrågasättas om det är lämpligt att arbetsgivaren skall behövs betala för dessa!

I fall 1 antogs att arbetsgivaren valde att rätta sig efter tolkningsföreträdet och betala. Vad händer om arbetsgivaren bestämmer sig för att *inte* rätta sig efter tolkningsföreträdet (*fall 2*)? När saken förs till AD kan AD ge arbetsgivaren rätt i själva sakfrågan om betalning. AD anser alltså att rätt till betalning inte föreligger enligt en korrekt tolkning av 7 §. Samtidigt kan AD emellertid finna att arbetstagarsidan har rätt på så sätt att tolkningsföreträdet utövats i god tro. Vad blir följden för arbetsgivaren? Jo, arbetsgivaren skulle ha följt tolkningsföreträdet och betalat ut beloppet. Om han gjort detta skulle den situation ha förelegat som beskrevs i fall 1. Bör arbetsgivaren slippa lindrigare undan i fall han begår felet att sätta sig över tolkningsföreträdet? Nej, det bör han inte, kan man tycka. Det är också vad AD kommit fram till.[3] Resultatet blir att arbetsgivaren skall åläggas att betala det ursprungligen begärda beloppet till förtroendemannen. Därmed är väl rättvisa skipad och "allt är frid och fröjd"? Ja, på sitt sätt! Ändå är situationen bra säregen! Hur så? AD fastslår först att betalning rätteligen inte skall utgå enligt 7 § för den aktuella ledigheten. Därefter ålägger AD (med stöd av 9 §) arbetsgivaren att betala för just denna ledighet.

Visst leder AD:s ståndpunkt till konsekvens i rättssystemet. Måhända kunde AD inte döma på annat sätt till följd av lagens konstruktion. Men det är svårt att se att den i lagen valda lösningen gagnar parternas intressen, inte ens arbetstagarsidans.[4] Vilken arbetsgivare kan uppleva att resultatet på sitt sätt är ett vackert utslag av konsekvens i det juridiska systemet? Vem kan finna att lösningen är ägnad att främja ett gott och förtroendefullt samarbete på arbetsplatsen? Det är sant att arbetsgivaren gjort fel; han skulle ha följt tolkningsföreträdet. Men det är ju också sant att arbetstagarsidan gjort fel; man skulle inte ha utövat tolkningsföreträde.

Samma resultat som uppkommer vid tillämpning av regeln om betalning kan uppkomma vid tillämpning av andra regler i FML, t ex reglerna om rätt till ledighet i 6 §. Samma sak gäller vid tillämpning av reglerna om tolkningsföreträde i andra lagar.

8. Information. Medbestämmande-förhandlingar

8.1 Inledning

Reglerna om information och medbestämmandeförhandlingar hör nära samman. En förutsättning för medbestämmande är att arbetstagarsidan har information om arbetsgivarens situation och de frågor, som fortlöpande uppkommer.

Reglerna om medbestämmandeförhandlingar är dispositiva med ett undantag (13 §).[1] Informationsreglerna är också dispositiva, likaså med ett undantag (18 §). På bägge områdena behövs avtal eftersom lagreglerna i hög grad har karaktär av ramregler. Lagstiftaren har också förutsatt att parterna skall precisera lagreglerna i medbestämmandeavtal. I själva verket är ett av skälen till att reglerna är så vaga att lagstiftaren vill utöva viss påtryckning på arbetsmarknadsparterna att sluta avtal. I KHA och Slottsbacksavtalet har vissa regler getts. Samma är fallet med flera av medbestämmandeavtalen.

> En särskild fråga är vad de förhandlingar som infördes genom 11—13 §§ MBL skall *kallas*. I denna bok kallas de vanligen medbestämmandeförhandlingar. Detta uttryck stämmer bäst överens med förhandlingarnas syfte, som främst är att ge arbetstagarsidan just medbestämmande. I lagtexten finns ingen term. I förarbetena talas om den förstärkta förhandlingsrätten. Förhandling enligt 11 § kallas i förarbetena för primär förhandling. På arbetsmarknaden har ingen term blivit helt dominerande. Ett flertal termer används i samma betydelse, t ex "primära förhandlingar", "MBL-förhandlingar" eller "medbestämmandeförhandlingar". På den offentliga sektorn har termen "samverkansförhandling" blivit vanlig. Även termen "beslutsförhandlingar" förekommer. Kanske är det som ordspråket säger, nämligen att "Kärt barn har många namn"!

8.2 Information

8.2.1 *Syftet med reglerna om information*

Informationsreglerna utgör ett medel att vidga demokratin i arbetslivet. Mera konkret har reglerna två olika syften.[1]

Reglerna skall *för det första* möjliggöra medbestämmande. Detta förutsätter en fullgod insyn i företaget och dess problem. Om arbetsgivarsidan har ett kunskaps- och informationsmässigt överläge kan ett reellt medbestämmande inte komma till stånd. Likställdhet i fråga om information måste vidare förelig-

ga när lagar och avtal skall omsättas i praktiken, vid avtalsförhandlingar och vid tvisteförhandlingar.

För det andra skall den vidgade informationen höja arbetstagarnas livskvalitet. Genom den ökade informationen får den enskilde större kunskaper om och förståelse för sin arbetsplats och sitt eget arbete. Därigenom kan han komma att känna ökad trygghet i arbetet, samt ökad tillfredsställelse och mening med sin arbetsuppgift. Den känsla av främlingskap (alienation) inför den egna arbetsplatsen och det egna arbetet, som gjort sig gällande under senare decennier, skall bekämpas genom den ökade informationen.

Det är tydligt att om de två nu angivna syftemålen skall kunna förverkligas så måste informationen bli mycket omfattande. I princip måste arbetsplatserna öppnas för full insyn av samtliga anställda. Detta är också utgångspunkten i lagen. Det sägs i förarbetena att riktpunkten bör vara "att det inte skall finnas några begränsningar i rätten till insyn i arbetsgivarens verksamhet och till information om sådana förhållanden som är av betydelse för arbetstagarna".[2]

Vissa begränsningar finns dock. Lagstiftningen utgår från ett privatägt näringsliv i ett konkurrenssamhälle. Detta medför att det måste finnas information som inte blir offentlig. Däremot skall företagen göras avsevärt öppnare beträffande sådant som inte är känsligt ur konkurrenssynpunkt. Det låter sig säga att lagstiftaren i ökad utsträckning ser företagen som ett slags offentliga företeelser, låt vara att de fortfarande är privatägda. På den offentliga sektorn föreligger mycket omfattande insyn. I samma riktning bör utvecklingen gå på den privata sektorn. Sekretessreglerna i MBL avser dock inte de särskilda problem som finns på den offentliga sektorn och inte heller på yrkesverksamheter där särskilda tystnadsregler gäller, t ex läkare eller advokater.[3]

8.2.2 *Edition*[4]

18 § innehåller en regel som syftar till att göra parterna jämställda i informationshänseende vid förhandlingsbordet.[5] Part är skyldig att låta motparten ta del av alla skriftliga handlingar, som han åberopar (edition).[6] Skyldigheten gäller både arbetsgivar- och arbetstagarsidan.[7] Den gäller vid alla typer av förhandlingar, allmänna, primära och sekundära. För arbetsgivaren gäller skyldigheten gentemot alla arbetstagarorganisationer, avtalsslutande lika väl som andra.

När part åberopar en handling har motparten i allmänhet rätt att ta del av hela handlingen, inte bara sådant som part uttryckligen hänvisat till. Endast sådant som uppenbart saknar betydelse för förhandlingsfrågan kan hållas inne.[8] Editionsplikten omfattar emellertid endast handlingar, som avser faktiska förhållanden. Parts överväganden och dispositioner, t ex inför förhandlingar, omfattas inte.[9] I praktiken kommer editionsplikten enligt 18 § att begränsas till handlingar som stöder parts egen uppfattning eftersom ingen på eget initiativ

kommer att åberopa andra handlingar än sådana![10]

Sekretessområdet vid edition är detsamma som vid information i övrigt (se 8.2.4). Den skillnaden föreligger att sekretessfrågor kan föras till AD direkt utan föregående förhandlingar (21 § 1 st motsättningsvis).

8.2.3 *Vad skall arbetsgivaren informera om och när skall det ske?*

Frågorna om ämnesområdet och tidpunkt för informationen hänger nära samman i lagen. Sambandet framgår av figur 8:1. Ämnesområdet är det vidast tänkbara och omfattar alla frågor inom ramen för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (se 2.4).

På alla arbetsplatser ges fortlöpande en mängd information av arbetsledningen till de anställda om dagens arbetsuppgifter. Denna typ av information, som är erforderlig för det dagliga arbetets bedrivande, är närmast en del av arbetsledningen (jfr 10.6 vid arbetstagares tystnadsplikt).

Information som ges vid en förhandling måste i viss mån behandlas för sig. Sådan information utlämnas t ex inte till den ordinarie informationsmottagaren.[11]

Lagen gör en uppdelning på uppgifter, som arbetsgivaren på eget initiativ skall lämna ut ("rent primär") och uppgifter, som lämnas ut på begäran av arbetstagarsidan ("halvprimär"). Det rent primära informationsområdet är det viktigaste och största. Inom detta rymmes det som normalt erfordras för att informationsreglerna skall fullgöra sina syften. Informationen skall vara omfattande, korrekt och framåtsyftande. Den skall avse nu-läget och utvecklingstendenserna. Den skall främst avse *övergripande* frågor.

> Som exempel ur praxis kan AD 1978:84 anföras.
>
> I ett bolag var orderingång och sysselsättning god under 1976. Orderingången försämrades starkt under 1977. Bolagets ekonomiska ställning försvagades. Bolaget informerade inte om det inträffade. AD fann att det inte rådde "någon tvekan om att den ... försämrade orderingången faller in under informationsskyldigheten".

På begäran av arbetstagarorganisation skall arbetsgivaren tillhandahålla *all* information (förutsatt att den inte faller inom sekretessområdet). Avsikten är emellertid inte att det halvprimära informationsområdet skall vara omfattande. Det avser alla handlingar som arbetsgivaren har, under två förutsättningar. *För det första* skall handlingen angå arbetsgivarens verksamhet och *för det andra* skall informationen vara erforderlig för att tillvarata arbetstagarsidans *gemensamma* intressen gentemot arbetsgivaren. Avser informationen enskild arbetstagare i fall som saknar allmän betydelse faller informationen inte under det halvprimära området. Sådan information utlämnas i samband med förhandling i den mån uppgiften inte är sekretessbelagd, dvs edition enligt 18 §.[12]

Om vad? (Informationsområdet)	Initiativ?	När?
1. rent primära området; omfattande, korrekt och framåtsyftande information i övergripande frågor rörande arbetsgivarens • ekonomi • produktion • personalpolitik	Ag självmant	Så snart informationen finns tillgänglig. Informationen skall ges fortlöpande
2. halvprimära området; *alla* andra handlingar, som rör Ag:s verksamhet *och dessutom* behövs för arbetstagarsidans *gemensamma* intressen i förhållande till Ag	At-organisationen	Så snart som möjligt efter det att begäran inkom

Figur 8:1. Schematisk figur rörande informationsområde, informationstidpunkt m m enligt 19 § MBL

Det halvprimära informationsområdet avser alla *handlingar*. I lagtexten anförs som exempel arbetsgivarens böcker och räkenskaper. I övrigt avses sådant som rapporter, analyser, utredningar, protokoll, avtal, korrespondens och inkomna order. Bortsett från material, som kan hemlighållas helt, omfattas alltså även allt kommersiellt material.[13] Informationsrätten avser "faktiska förhållanden och material med karaktär av beslutsunderlag" men däremot inte "uppgifter om eller dokument som belyser arbetsgivarens egna överväganden och eget beslutsfattande".[14]

Lagen innehåller inga närmare regler om tidpunkten för utlämnande av information men vägledning finns i förarbetena.[15] Inom det rent primära området skall det ske fortlöpande och på ett så tidigt stadium som möjligt. Informationen kommer ofta att lämnas vid en tidpunkt då det ännu inte föreligger några närmare planer hur företaget skall reagera på informationen och vilka beslut denna kan komma att leda till. I frågor där arbetstagarsidan har förhandlingsrätt enligt 11—13 §§ MBL har AD dock funnit att det *i allmänhet* inte finns någon skyldighet att ge information innan förhandlingarna inleds.[16] "Förhandlingsrätten konsumerar ('äter upp') informationsrätten", brukar man säga. Det viktigaste skälet till detta är att medbestämmandeförhandlingar skall inledas på ett mycket tidigt stadium. Det skulle ofta vara meningslöst att före förhandlingarna ge information eftersom denna skulle vara vag och osäker. (Jfr 8.3.3 om tidpunkten då primärförhandlingar skall inledas. Se även figur 4:1.) Undantag kan dock finnas. Särskilt i mera komplicerade händelseförlopp kan arbetsgivaren vara skyldig att informera innan förhandlingar inleds.[17] (Jfr dock uttalande

av AD som citeras i 8.3.1, punkt 4. AD låter i det uttalandet förhandlingsförfarandet inledas med en etapp som endast avser information.)

8.2.4 *Vem skall ha informationen? Informationsmottagare och sekretess*

Tanken i lagen är att alla anställda skall ha all information. Emellertid skall informationen utlämnas till särskilda mottagare. Vidare finns sekretessregler. I figur 8:2 ges en schematisk bild av informationsflödet.

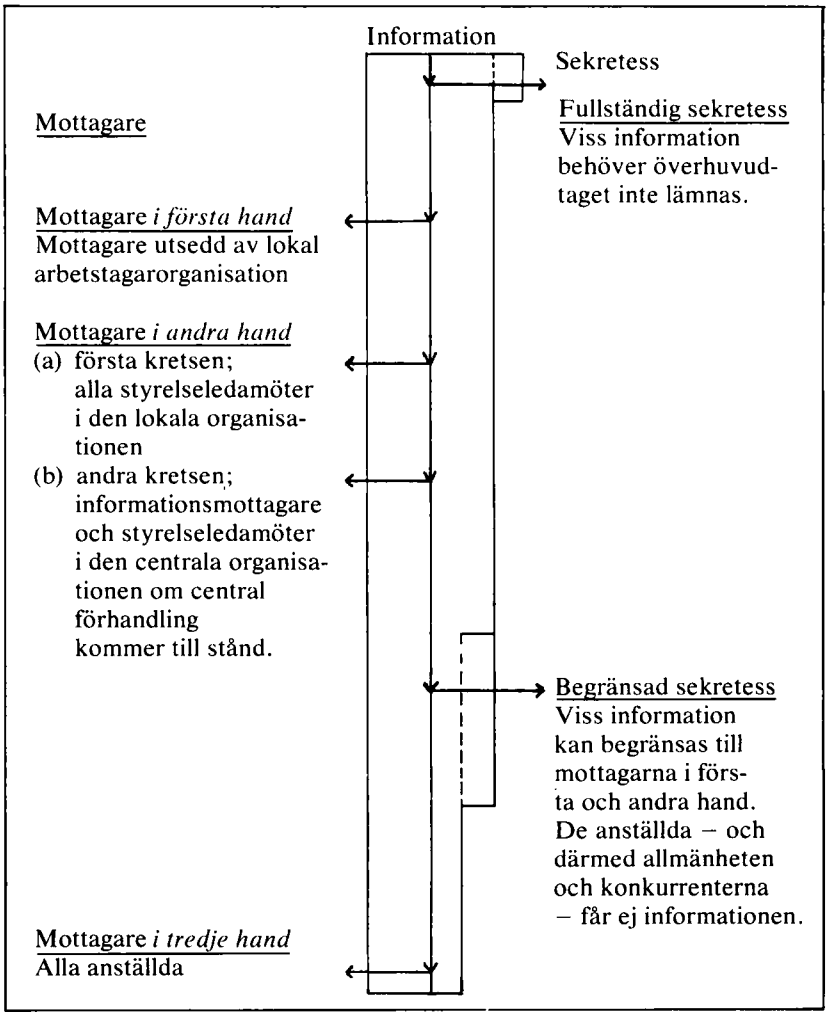
Den lokala avtalsslutande fackliga organisationen anges i 19 § som mottagare av informationen.[18] Organisationen tar emot informationen själv — dvs genom sin ställföreträdare, styrelsen — eller genom en mottagare, som utses av organisationen. Mottagaren kan vara medlem av den lokala fackliga organisationens styrelse men detta är inte nödvändigt.[19] Mottagaren måste inte vara anställd på den arbetsplats där informationen lämnas ut. Mottagaren kan vidarebefordra all den information, som han erhållit till styrelsen för den lokala organisationen (22 §).

De centrala organisationerna har rätt att få information i samma utsträckning som de lokala men lagen knyter ett viktigt villkor till detta. Villkoret är att informationen skall *behövas* vid en central *förhandling* (20 §). Den mesta information som lämnas faller därmed i praktiken bort eftersom den inte är knuten till en förhandlingsfråga. Arbetstagarsidan har dock stora möjligheter att få till stånd förhandlingar i samband med att information ges. Anledningen till att informationen kan föras till central nivå är att en central förhandling måste föras med samma faktabakgrund som den lokala. I detta ligger emellertid också att endast sådan information som verkligen behövs vid förhandlingen skall ges. Det är inte meningen att förbunden skall kunna samla in omfattande information om alla arbetsplatser inom sitt område och därmed bli de organ, som vet mest om förhållandena inom branschen. Facklig organisation som inte har kollektivavtal har heller inte rätt till information enligt 19 §.[20]

Vissa uppgifter behöver över huvud inte lämnas ut. Området för den *fullständiga sekretessen* är mycket begränsat.[21] Hur det skall avgränsas i detalj är oklart. I förarbetena anges frågor som dessa

- arbetsgivarens dispositioner i fackliga konflikter
- arbetsgivarens personliga förhållanden
- enskild arbetstagares personliga integritet
- uppgifter av synnerligen hemlig natur som ännu inte gett upphov till beslut eller åtgärd som berör verksamheten
- uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag.[22]

Även området för den *begränsade sekretessen* är litet.[23] Allmänt taget får endast uppgifter av vitalt intresse för företaget undanhållas de anställda och därmed offentligheten. Reglerna tillgodoser i relativt hög grad produktionsintres-



Figur 8:2. Informationsmottagare och sekretess

set, men de är ganska omständliga. Lagen bygger på att sekretessfrågorna skall behandlas som förhandlingsfrågor. Kollektivavtal kan slutas så att sekretessfrågan inte behöver tas upp på varje sammanträde där konfidentiell information lämnas. Finns ett kollektivavtal blir detta bestämmande.[24] Vad gäller om avtal saknas? 21 § stadgar att den som vill påkalla sekretess skall göra det vid det tillfälle då informationen lämnas. Uppnås därvid enighet är saken klar. Men vad skall gälla om enighet inte uppnås, dvs om arbetsgivarens — eller undantagsvis arbetstagarsidans — önskemål om sekretess inte delas av motparten? I sådant

fall skall som huvudregel den sekretess, som arbetsgivaren (arbetstagarsidan) begär, gälla intill dess ett beslut i saken har fattats på förbundsnivå eller — om enighet ej nås — av domstol (vanligen AD).[25]

Vid oenighet i sekretessfrågan skall denna alltså föras vidare. Det åligger den som begär sekretessen mot den andres bestridande, dvs i de allra flesta fall arbetsgivaren, att föra saken vidare. Sker inte detta inom 10 dagar från förhandlingens avslutande blir informationen offentlig. Arbetsgivaren kan alltså tills vidare få den sekretess som han önskar, men han får själv arbeta för att försvara den önskade sekretessen. Om sekretesskravet är obefogat och part insett eller bort inse detta föreligger dock inte sekretess (21 § 3 st sista meningen).

Efter vilka riktlinjer skall domstol bedöma sekretessfrågor? I lagen sägs att sekretess skall beviljas endast om ett offentliggörande till de anställda skulle medföra "risk för väsentlig skada för part eller annan" (21 § 2 st). En avvägning skall göras mellan å ena sidan intresset av att alla anställda får all information och den skada som kan drabba part eller annan. I förarbetena görs en uppdelning på frågor som avser arbetsgivarens verksamhet och frågor som avser enskilda arbetstagares personliga förhållanden.

1. Uppgifter rörande arbetsgivarens verksamhet.

   Utrymmet är begränsat. Särskilda skäl krävs. Uppgifterna skall ha ett påtagligt intresse ur konkurrenssynpunkt.

2. Uppgifter rörande enskild arbetstagares personliga förhållanden.

   Utrymmet är relativt stort.

8.2.5 *Regler om förfarandet. Vidareinformationen. Kostnader*

Lagen innehåller inga regler om hur information skall lämnas till organisationsmottagarna och inte heller hur vidareinformationen skall ske. Allt detta är frågor för avtal. Flera medbestämmandeavtal innehåller sådana regler.[26]

Kostnaderna för informationen skall bäras av produktionen.

8.2.6 *Biträde*

Arbetsgivaren har en viss skyldighet att ge arbetstagarsidan biträde att ta emot och analysera informationen (19 § 2 st). Arbetsgivaren skall biträda om det kan ske "utan oskälig kostnad eller omgång" (besvär).[27] Biträdet kan avse att hjälpa arbetstagarorganisationen med sammanställningar och utredningar eller att presentera material på ett överskådligt och lättfattligt sätt.

8.2.7 *Påföljder*

För brott mot informationsskyldigheten är påföljden skadestånd (54 §). Samma är fallet vid brott mot tystnadsplikt (56 §). Även vid brott mot editionsplikten i 18 § är påföljden skadestånd. Den som vägrar att utlämna handling, som han är skyldig att utlämna, kan vidare åläggas att fullgöra sin skyldighet vid vite.[28] Fullgörs ändå inte skyldigheten kan vitet utdömas och nytt vite fastställas. Skadestånd tillfaller den fackliga organisationen (respektive arbetsgivaren). Vite tillfaller staten.[29] Ett brott av arbetstagaren mot informationsreglerna skall i normalfallet inte dessutom bedömas som ett brott mot förtroendemannalagen.[30]

Vem skall ställas till ansvar på arbetstagarsidan när ett brott mot tystnadsplikten begåtts? I normalfallet kommer ansvaret att vila på arbetstagarorganisationen (56 § 2 st).[31] Den försumlige arbetstagaren kan dock i något fall ådömas skadestånd och i undantagsfall till och med sägas upp (eller avskedas).[32] På den offentliga sektorn gäller enligt sekretesslagen strängare regler för arbetstagaren. Straffansvar kan komma ifråga (BrB 20:3).

8.3 Medbestämmandeförhandlingar

8.3.1 *Förhandlingarnas syfte. Beslutsprocess, effektivitet och beslutskvalitet*

Medbestämmandeförhandlingarna har som främsta syfte att ge arbetstagarsidan medbestämmande. Förhandlingarna "skall vara ett slags lägsta nivå för arbetstagarinflytandet" (Propositionen, s 211). Förhandlingarna utgör "en grundläggande form för de anställdas inflytande över arbetsgivarens beslutsprocess" (Propositionen, s 351). De utgör ett viktigt medel för demokratisering av arbetslivet och skall medverka till ändringar "i de organisationsstrukturer och beslutsrutiner som nu tillämpas" (Propositionen, s 214).[1]

Utöver detta grundläggande syfte har reglerna om medbestämmandeförhandlingar även andra syften. Dessa är främst fyra.[2]

1. Reglerna skall vara ett medel att nå gemensamma beslut.

   Reglerna är i flera hänseenden så utformade att arbetsgivaren skall påverkas att fatta beslut i samförstånd med arbetstagarsidan. Ett flertal "hållhakar" på arbetsgivaren finns (se vidare 8.3.6).

2. Reglerna skall förebygga konflikter och missförstånd.

   Genom att arbetstagarsidan deltar i arbetsgivarens beslutsfattande får arbetstagarna på ett tidigt stadium inblick i de överväganden, som arbetsgivaren gör, och kan påverka dessa innan beslut fattas.

3. Reglerna skall främja tillkomst av medbestämmandeavtal.

Förhandlingsreglerna är vaga och otydliga. Detta innebär att de är svåra att tillämpa. Lagstiftaren var medveten om svårigheterna men menade att dessa skall undanröjas genom medbestämmandeavtal. I avtalen skall ges regler som är avpassade för de skiftande behov, som finns i olika branscher och på olika arbetsplatser. I de flesta medbestämmandeavtal har också intagits regler som delvis ersätter bestämmelserna i MBL.

4. Reglerna i MBL fyller en viktig informationsuppgift.

För att tillgodose intresset av att samfällda beslut verkligen nås har reglerna om medbestämmandeförhandlingar kombinerats med regler om *beslutsuppskov* (verkställighetsuppskov). Arbetsgivaren får inte fatta (respektive verkställa) beslut innan förhandlingar slutförts. Det gäller att förmå arbetsgivaren att vid förhandlingarna ta motsidans ståndpunkt på allvar. Detta främjas om arbetsgivaren inte får besluta utan föregående förhandlingar. Det finns undantag men de är mycket begränsade (se 8.3.5).

Reglerna om förhandlingar och uppskov kan tyckas innebära risker för en nedsatt effektivitet och en betungande byråkratisering. Lagstiftningen bygger emellertid på att *effektiviteten* inte skall påverkas menligt (jfr 2.2.1). Detta understryks gång på gång i förarbetena.[3] I den mån så sker — eller hotar att ske — är det något felaktigt med förhandlandet eller arbetsgivarens beslutsprocess. Tanken är att arbetsgivaren från början skall planera sin beslutsprocess så att han hinner med förhandlingar under utredningsstadiet utan att beslutet behöver försenas. Ju tidigare arbetstagarsidan kommer med i beslutsprocessen och ju klarare arbetstagarsidans roll preciseras, desto mindre blir risken för förseningar och sämre beslutsberedskap. Förhandlingarna med arbetstagarsidan "skall ingå som ett normalt led i beslutsfattandet hos arbetsgivaren" (Propositionen, s 222). Av stor betydelse är att medbestämmandeförhandlingarna skall vara fortlöpande. Förhandlingar skall föras kontinuerligt medan beslutet växer fram.[4] Detta är självfallet särskilt viktigt i mera komplicerade frågor.

Beslutskvaliteten skall inte påverkas negativt.[5] I själva verket är tanken att besluten skall kunna bli bättre genom att idag ofta outnyttjade resurser i form av kunnande, förmåga till initiativ och vilja till ansvar hos de anställda skall tas tillvara. Om de primära förhandlingarna trots allt skulle medföra att beslutsprocessen förlängs bör detta därför kompenseras av att besluten blir bättre.

8.3.2 *Vem har förhandlingsrätt/skyldighet?*

Utgångspunkten är att förhandlingsrätt endast tillkommer arbetstagarorganisation, som är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.[6] Arbetstagarorganisation, som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren, har enbart en starkt begränsad förhandlingsrätt och oorganiserade arbetstagare saknar helt förhandlingsrätt. Skälen för denna ordning har redovisats i kapitel 2 (2.6). I fråga om

rätten till medbestämmandeförhandlingar har som särskilt skäl anförts att alltför många förhandlingspartner innebär risk för att effektiviteten nedsätts.[7]

Icke-avtalsslutande organisationer har en viss förhandlingsrätt (13 §). Regeln, som tillgodoser ett viktigt rättvisekrav, har emellertid ett begränsat tillämpningsområde.[8] Regeln gäller enbart frågor som *särskilt* angår medlem i icke-avtalsslutande organisation.[9] Däremot föreligger inte förhandlingsrätt om en fråga angår *också* sådan medlem jämte många andra arbetstagare, som tillhör den avtalsslutande organisationen, t ex en fråga om arbetets organisation eller uppläggning som berör många eller alla arbetstagare. Här gäller förhandlingsrätten endast den avtalsslutande organisationen.[10] Samma är fallet i företagsledningsfrågor. — Arbetsgivaren har skyldighet att fråga arbetstagaren om hans fackliga tillhörighet.[11]

Förhandlingsrätt förutsätter att den avtalsslutande organisationen har i varje fall en medlem på arbetsplatsen (eller endast tillfälligtvis saknar medlem) och att frågan angår medlemmen.[12]

Förhandlings*rätt* föreligger för både lokal och central arbetstagarorganisation. Central förhandling kan dock begäras endast om enighet inte nåtts på lokal nivå (14 § 2 st). Genom att komma överens lokalt kan därför arbetsgivaren förhindra central förhandling. Detta förhållande är i själva verket ett av syftena med att central organisation över huvud har förhandlingsrätt. Hotet att central förhandling kan följa om enighet ej nås lokalt är en av "hållhakarna" på arbetsgivaren att komma överens lokalt (se vidare 8.3.6). Den centrala organisationen har förhandlingsrätt även om kollektivavtalet ingåtts av lokal arbetstagarorganisation. Central förhandling skall påkallas "utan dröjsmål"[13] efter den lokala förhandlingens avslutande. Lagen har ingen exakt tidsfrist, men detta kan ges i avtal. I t ex HA-S (7 § 2 st) är fristen så kort som 5 arbetsdagar. I UVA är fristen sju dagar (§ 16).

Tyngdpunkten i förhandlandet skall ligga på lokal nivå för att tillgodose decentraliseringstanken i lagen. Förbunden har för övrigt inte resurser att i stor skala föra centrala förhandlingar och det "kommer inte att te sig möjligt, och än mindre önskvärt" (Propositionen, s 215) att de får sådana resurser. Medbestämmandeavtalen ger uttryck för detta decentraliseringstänkande i lagen.

> Som exempel kan följande regel ur MBA-bank citeras (ur § 15).
> "Medbestämmande enligt detta avtal är avsett att utövas genom de lokala parterna. I enlighet härmed bör central förhandling ... endast upptas i frågor av större räckvidd eller av principiell betydelse."

Förhandlings*skyldigheten* åvilar i första hand arbetsgivaren. Arbetsgivarsidan får själv avgöra hur den skall företrädas vid den centrala förhandlingen, av arbetsgivaren eller av dennes förbund (jfr 4.1.3).[14] Fackliga organisationer har ingen förhandlingsskyldighet enligt MBL (men kan ha det enligt avtal). Den

primära förhandlingen är en rättighet för den fackliga organisationen, inte en skyldighet.[15]

Om en fråga berör flera avtalsslutande organisationer har alla förhandlingsrätt. Många frågor har denna övergripande karaktär. Lagen innehåller inga regler om förfarandet, t ex gemensamma förhandlingar. Sådant får lösas genom avtal. Regler om samordning finns i t ex Slottsbacksavtalet (2:6), det kommunala huvudavtalet (KHA § 6), MBA-KL (§ 6) och UVA (§ 8). Samordnade förhandlingar kräver stöd i avtal. Om arbetsgivaren genomför förhandlingarna samordnat utan att ha stöd i avtal bryter han i princip mot MBL.[16]

I koncerner uppkommer speciella problem. (Se om begreppet koncern i 7.8.) I en koncern är varje juridiskt självständig enhet arbetsgivare åt de anställda inom den enheten. Förhandlingsrätten för de anställda enligt MBL avser endast den egna arbetsgivaren. Beslut som fattas i ett överordnat bolag har de anställda i *det* bolaget rätt att förhandla om ifall bolaget är kollektivavtalsbundet. Problemen sammanhänger med att de avgörande besluten i ett dotterbolag ofta fattas i moderbolaget. Hur skall reglerna om förhandlingsrätt (och medbestämmande) tillämpas? Frågan är främst vilken rätt de anställda i dotterbolagen har att få förhandla med de verkliga beslutsfattarna.

I 2.3.2 har konstaterats att MBL inte gäller förhållandet mellan ägare (t ex av ett aktiebolag) och de anställda. Moderbolaget är ägare till dotterbolaget och beslut av moderbolaget kan därför synas falla utanför MBL. När ägaren är en rörelseidkare framstår det dock som olämpligt att förhandlingsskyldighet inte skulle föreligga. Om rörelsen inte hade varit uppdelad på olika bolag utan i stället organiserad inom *ett* bolag skulle ju förhandlingsskyldighet ha förelegat på vanligt sätt. I lagförarbetena uttalas därför att ledningen i ett dotterbolag inte kan "åsidosätta sin förhandlingsskyldighet under hänvisning till att den visserligen fattar de formella besluten men att den verkliga makten ligger hos koncernledningen". (Propositionen, s 353.) Detta uttalande har AD tagit fasta på i några mål. AD har slagit fast att "en koncernledning har det indirekta ansvar som ligger i att dotterföretaget kan drabbas av skadeståndsskyldighet, om inte koncernledningen bereder dotterföretagets ledning möjlighet att föra förhandling enligt 11 § första stycket medbestämmandelagen".[17] Det är däremot oklart vilka krav de anställda i dotterbolaget kan ställa på att förhandlingarna förs med representanter för arbetsgivaren som har en verklig möjlighet att påverka beslutet i moderbolaget.

MBL har emellertid inga uttryckliga regler om koncerner. Varför? Lagstiftaren utgick ifrån att regler skulle ges i medbestämmandeavtal. Så har också skett i vissa avtal, t ex UVA (§ 11).[18]

Regleringen i MBL rörande koncerner är sålunda ofullständig. Detta gäller både rent svenska koncerner och koncerner med internationell anknytning, s k multinationella företag (MNF). Beträffande MNF finns två internatio-

nella dokument av stor betydelse,[19] dels OECDs uppförandekod för multinationella företag[20] dels ILOs trepartiska deklaration om riktlinjer rörande multinationella företag och arbetsmarknaden.[21] Dokumenten, som nära stämmer överens, är inte rättsligen bindande. De har däremot en omfattande *moralisk* genomslagskraft. Ganska långtgående förpliktelser läggs på MNF, i många fall längre gående än den svenska lagstiftningen. Som exempel kan hänvisas till frågan om förhandlingar för de anställda i dotterbolag med de verkliga beslutsfattarna. I punkt 9 i OECDs regler om sysselsättning och arbetsmarknadsfrågor sägs att ett MNF — inom ramen för gällande lagar i respektive land — bör "göra det möjligt för sina anställdas bemyndigade representanter att föra förhandlingar om kollektivavtal eller frågor angående förhållandet mellan anställda och företagsledning med representanter för företagsledningen, vilka är bemyndigade att fatta beslut i de frågor förhandlingen gäller". Bestämmelsen har åberopats i ett mycket uppmärksammat fall i Sverige, "fallet Viggo". Med stöd av punkten 9 ville de fackliga organisationerna i företaget Viggo få till stånd förhandlingar med moderbolaget, som befinner sig i England. De fackliga organisationerna vann inte gehör. Frågan om den närmare innebörden av punkten 9 togs emellertid upp av en OECD-kommitté. I ett uttalande 1980[22] utvecklade kommittén innebörden av punkt 9. Kommittén fann att ledningen i ett MNF kan välja mellan tre olika alternativ. Gemensamt för dessa alternativ är att förhandlingarna skall ske med representant för arbetsgivaren "som har möjlighet att direkt påverka besluten ... och att förhandla i syfte att nå överenskommelse".[23]

Krav på lagstiftning om koncerner framläggs ofta i riksdagen.[24]

Avslutningsvis erinras om att politiskt valda beslutsfattare inte omfattas av den primära förhandlingsrätten (jfr 2.3.6). När beslut skall fattas av politiskt valda beslutsfattare får förhandlingarna föras som ett led i beredningen av ärendet.

8.3.3 *För vem förhandlar arbetstagarorganisation?*

Arbetstagarorganisation förhandlar för sina medlemmar. Många förhandlingar kommer emellertid att avse frågor, som berör alla arbetstagare, medlemmar lika väl som utanförstående. I dessa fall förhandlar arbetstagarorganisationen i praktiken även för de utanförstående. Detta har också förutsatts och godtagits i lagförarbetena.[25] Om organisationen förhandlar med full objektivitet och tillser att alla arbetstagare oavsett organisationstillhörighet behandlas lika blir överenskommelser med arbetsgivaren bindande även för de utomstående.[26] Beslut med stöd av ett medbestämmandeavtal blir bindande på samma sätt. Däremot kan 13 § inte sättas ur spel genom avtal med den etablerade organisationen.

8.3.4 *Vad föreligger förhandlingsrätt/skyldighet om och när skall förhandling äga rum?*

Frågorna *vad* förhandlingar skall äga rum om (*ämnesområdet*) och *när* så skall ske hör nära ihop i lagen. En schematisk bild ges i figur 8:3 (jfr figur 4:1 i 4.1.1

och figur 8:1 i detta kapitel).

Ämnesområdet för medbestämmandeförhandlingar är det vidast tänkbara. Det omfattar *alla* frågor som angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. (Se vidare 2.4.) En uppdelning görs på två typer av frågor, frågor som innebär *viktigare förändring* (11 §) och *andra frågor* (12 §). Det är endast de viktigare förändringsfrågorna, som parterna alltid skall förhandla om. I övriga frågor kommer förhandlingar endast till stånd ifall arbetstagarsidan önskar det.

Vad förstås med beslut som innebär *viktigare förändring*? Allmänt taget förstås med detta uttryck "alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattningen och innebörden för arbetstagarna, att man typiskt sett bör räkna med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling" (Propositionen, s 353).[27] Det krävs däremot inte att beslutet innebär "yttre, faktiskt eller mätbart ingrepp i organisationen eller arbetsformerna".[28] Den fackliga organisationens uppfattning i det enskilda fallet skall tillmätas betydelse men den är inte avgörande. Bedömningen skall i stället ske objektivt, dvs vad som typiskt sett alltid är ett arbetstagarintresse.[29]

Endast sådana beslut, som "*innebär något nytt*",[30] är normalt sett värda att alltid diskuteras. Beslut som följer en inarbetad ordning är däremot normalt inte värda en förhandling. Hur skall gränsen dras? I det enskilda fallet är detta svårt. Ovissheten kan skingras genom regler i ett medbestämmandeavtal. Gränsdragningen har betydelse för om arbetsgivaren självmant skall kalla till förhandling eller ej. Med det synsätt som ligger bakom lagstiftningen är det bättre att arbetsgivaren kallar till förhandling för ofta än för sällan.

Vid bedömningen av vad som är en viktigare *förändring* skall hänsyn tas till

Om vad? (Ämnesområdet)	Initiativ?	När?	Undantag från regeln om beslutsuppskov?
1. rent primär förhandling; (11 och 13 §§) viktigare förändring av (a) arbetsgivarens verksamhet (b) arbetstagares förhållanden	Ag självmant	Före beslut	Synnerliga skäl
2. halvprimär förhandling; (12 och 13 §§) alla andra beslut	At-organisationen	Före beslut eller verkställande	Särskilda skäl

Figur 8:3. Schematisk figur rörande ämnesområde, förhandlingstidpunkt m m vid medbestämmandeförhandlingar

förhållandena på det enskilda arbetsstället och inte till arbetsgivarens totala verksamhet.[31] Detta får särskild betydelse när arbetsgivarens verksamhet är utspridd på många smärre enheter. — En annan precisering är att förhandlingsskyldighet föreligger även om förändringen är positiv för arbetstagaren. Som exempel kan nämnas att tungt manuellt arbete blir automatiserat.[32] — Ytterligare en precisering är följande. Avgörande för förhandlingsskyldigheten är om ett tilltänkt beslut *kan förväntas* innebära en viktigare förändring. Det spelar ingen roll om förändringen sedermera visar sig inte vara av viktigare karaktär.[33] — En fjärde precisering, slutligen, är denna. Lagtexten talar om förhandling före *beslut*. Vad skall gälla om arbetsgivaren startar en process som syftar till att fatta ett beslut men sedermera bestämmer sig för att inte fatta något beslut? Ja, i sådant fall föreligger ingen förhandlingsskyldighet.[34]

> Uttrycket "viktigare förändring" i 11 § stämmer inte särskilt väl överens med tanken i lagförarbetena att 11 § skall omfatta alla frågor "där det enligt sakens natur alltid och på alla kollektivavtalsområden är ett intresse för arbetstagarsidan att få förhandla" (Propositionen, s 211; jfr det snarlika citatet ovan). Denna motsättning har AD löst så att lagmotiven fått ta över lagtext. AD har motiverat detta utförligt i några mål som rörde chefstillsättningar; 1979:118 och 1980:72. Målen har refererats i 1.5. Motsättningen vållade stor förvirring på arbetsmarknaden. Mycket av det rabalder som uppstod rörande vad som faller under 11 § — och rörande AD:s domar i denna sak — hade undvikits om lagtexten bättre speglat syftet med lagregeln.

Det skall i förändringsfallen vara fråga om en *viktigare* förändring. Beslut, som innebär endast mindre förändringar, faller utanför det rent primära förhandlingsområdet i 11 §. På begäran av arbetstagarsidan kan förhandling emellertid komma till stånd även rörande sådana beslut (12—13 §§).

Beslut som innebär viktigare förändring delas i 11 § upp i två grupper, viktigare förändring av *dels* arbetsgivarens verksamhet *dels* arbetstagares förhållanden.[35]

Lagen definierar inte vad som förstås med viktigare förändring av *arbetsgivarens verksamhet*. I förarbetena[36] motiveras detta för det första med att förhållandena varierar från område till område. Det går därför inte att ge en sammanfattande beskrivning, som täcker alla fall. För det andra sägs att det inte är önskvärt att genom uttalanden i lagen eller förarbetena låsa utvecklingen till vad som idag uppfattas som en viktigare förändring.

Förarbetena innehåller dock vissa uttalanden. Dessa avser frågor som är av påtagligt övergripande karaktär. Det rör sig om sådant som formerna för verksamheten, omfattningen av verksamheten — såsom t ex utvidgning, om- eller nedläggningar och inskränkningar —, frågor av större strategisk eller principiell betydelse, större investeringar och viktigare frågor inom området för arbetsledning, såsom arbetsorganisation, arbetstid, arbetsuppgifter samt rekrytering och utbildning av arbetstagare. Även i mindre övergripande frågor än

dessa föreligger dock rent primär förhandlingsskyldighet eftersom de ofta kommer att avse beslut "som arbetstagarsidan typiskt sett alltid vill förhandla om" (Propositionen, s 216).

Det andra rent primära fallet, som avser "viktigare förändring av *arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare*" (11 § 1 st), beskrivs inte heller i lagtexten. I förarbetena ges endast mycket allmänna anvisningar. Hänsyn skall tas till vad den enskilde arbetstagaren personligen anser. Det spelar ingen roll om förändringen är till det bättre eller till det sämre och inte heller om arbetstagaren själv önskar förändringen, kanske ber om den. Å andra sidan skall förhandlingarna inte utgöra ett "hinder i en rationellt och effektivt organiserad verksamhet" (Propositionen, s 354).

Denna svårighet att ge klara riktlinjer för vad som faller under 11 § är besvärande. Svårigheterna får dock inte överdrivas. Detta sammanhänger med regeln i 12 § om medbestämmandeförhandlingar efter begäran av den fackliga organisationen. Sådan begäran kan avse *alla* beslut, som arbetsgivaren fattar. Skillnaden mellan 11 § och 12 § avser sålunda endast *vem* som skall *kalla* till förhandling. Det är alltså *inte* fråga om att vissa frågor undantas från området för förhandlingar. (Utanför förhandlingsområdet faller endast frågor som inte angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare; se 2.4 och 8.3.4.) Gränsdragningen mellan 11 § och 12 § avser i övrigt *tidpunkten* då förhandlingar inleds. Förhandlingar enligt 12 § kommer normalt sett att inledas på en senare tidpunkt än förhandlingar enligt 11 § (jfr figur 8:3).

Tydligtvis kan 12 § ge upphov till ett veritabelt "förhandlingsraseri". Detta är dock inte meningen. Det är inte fråga om ingrepp, som innebär hinder i en rationellt och effektivt organiserad verksamhet. Tvärtom utgår förarbetena från att 12 § kommer att få ett ganska begränsat tillämpningsområde.[37] Skälet är att de frågor, som är verkligt intressanta att förhandla om, omfattas av 11 § och enklare rutinbeslut skall överhuvud inte bli föremål för förhandlingar. Vad som är kvar för 12 § är därför i huvudsak rutinbeslut, som har en viss principiell betydelse, särskilt när arbetstagarsidan vill få till stånd en ändring av rutinen.[38]

En särskild fråga är i vad mån arbetsgivaren kan fatta ett beslut, som *avviker* från det som förhandlingarna rörde sig om eller om det föreligger s k *omförhandlingsskyldighet*. I det fallet att parterna nått enighet om ett beslut bryter arbetsgivaren mot 11 § MBL om han ändrar detta utan att förhandla igen.[39] Obetydliga ändringar torde dock vara tillåtna. Om parterna inte nått en samförståndslösning får arbetsgivaren i och för sig ensidigt fatta beslut (se vidare 8.3.6). Arbetsgivaren får dock inte fatta ett beslut, som bygger på faktorer som inte redovisats vid förhandlingarna. Arbetsgivaren får inte heller fatta beslut, som avser en större eller annan fråga än den som förhandlingarna avsåg.[40] — På den offentliga sektorn råder speciella förhållanden när beslutet i förhandlingsfrågan skall fattas av ett politiskt utsett organ (jfr 2.3.6). Förhandlingarna har då i allmänhet förts av ett beredande organ, som avger ett förslag till det po-

litiska beslutsorganet. I detta förslag har arbetstagarsidans ståndpunkter vid förhandlingarna beaktats eller i vart fall redovisats. Frågan är om det politiskt valda beslutsorganet kan fatta ett beslut som avviker från förslaget utan att nya förhandlingar kommer till stånd. Av hänsyn till den politiska demokratin måste det politiska beslutsorganet ha full frihet att fatta det beslut som organet finner bäst. Det kan inte komma ifråga att beskära de politiskt valda beslutsfattarnas suveränitet. I viss mån annorlunda ligger det till om nya fakta kommit till eller nytt material tillförts ärendet.[41]

När skall arbetsgivaren kalla till förhandling enligt 11 §, dvs på vilket stadium i beslutsprocessen (se figur 4:1).[42] Enligt de regler, som gällde före MBL, uppkom förhandlingsrätten först i andra hand, dvs besluten kom först och förhandlingarna i andra hand. Om önskemålet är att ge arbetstagarna större inflytande i beslutsprocessen skall förhandlingarna läggas tidigare. När beslutet redan är fattat och genomfört och beslutsprocessen alltså är avslutad, finns det vanligen en stark motvilja mot att göra om alltsammans, dvs att gå tillbaka till utgångspunkten och upprepa beslutsprocessen. Det är ibland omöjligt. Beslutet kan vara irreversibelt, alltså icke möjligt att taga tillbaka. Men även om det kan tas tillbaka och även om det går att återställa det tillstånd som finns i utgångsskedet, stöter detta ofta på motstånd av psykologisk, prestigemässig eller ekonomisk art.

Ju tidigare arbetstagarna kommer in i beslutsprocessen, desto större möjligheter till påverkan föreligger. Förhandlingar under detaljplaneringsstadiet är nyttiga, men då är beslutet redan fattat. Tanken är därför istället att "arbetsgivaren tar upp förhandling i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen".[43] Lagens tanke är att arbetstagarsidan skall delta i *hela* beslutsprocessen. Förhandlingar skall föras återkommande och på olika nivåer på arbetsplatsen, allt efter förhandlingsfrågans art.[44] Arbetstagarnas synpunkter "skall ha reella möjligheter att ingå på ett meningsfullt sätt i beslutsunderlaget" (Propositionen, s 356).[45] Detta innebär att det inte är tillräckligt att arbetsgivaren kallar till förhandlingar strax innan han skall fatta beslut och sedan han ensam utfört de utredningar, som frågan gett upphov till.[46] Å andra sidan är arbetsgivaren inte skyldig att kalla till förhandlingar så snart *tanken* att fatta ett beslut uppkommit. En konkret förhandlingsfråga skall föreligga. (Jfr om informationsplikten 8.2.3 ovan.) Detta innebär att arbetsgivaren kan klarlägga frågan och *preliminärt* ta ställning till olika handlingsalternativ.[47] Så snart detta skett skall arbetstagarsidan kallas till förhandlingar. Under dessa skall beslutet växa fram. — I mindre övergripande frågor blir förfarandet enklare än vad nu angetts. — När arbetstagarsidan kallar till förhandling kommer denna ofta till stånd på ett senare stadium av beslutsprocessen, ibland först på detaljplaneringsstadiet.

När förhandlingar skall påkallas av arbetsgivaren är sålunda en fråga om avvägning mellan motstående intressen. Det finns, säger AD i en dom, "ingen

klar princip som anger hur avvägningen skall ske".[48] AD säger vidare att "betydande hänsyn (måste) tas till omständigheterna i det enskilda fallet". Några preciseringar har gjorts i praxis. Avgörande för förhandlingsskyldigheten är sålunda när det *verkliga* beslutet fattas, inte när t ex juridisk bundenhet av ett avtal inträder (något som ofta inträffar senare än det verkligt avgörande beslutet).[49] Arbetsgivaren får inte heller avge juridiskt bindande anbud.[50] Arbetsgivaren kan normalt inte träffa en principöverenskommelse, även om den inte är juridiskt bindande. Detta gäller särskilt om överenskommelsen är detaljerad och kanske t o m offentliggöres.[51] Undantag kan tänkas, t ex när betydande krav på sekretess ställes. Detta är ofta fallet om ett börsnoterat företag berörs.[52] Även utan att det ingåtts en principöverenskommelse innebär meddelanden till de anställda och till pressen om att arbetsgivaren beslutat sig för att göra något, t ex att sälja en del av sin verksamhet, att arbetsgivaren gått för långt.[53] En särskild fråga är om arbetsgivaren kan fatta *preliminärt* beslut under förutsättning av att arbetstagarsidan sedermera godkänner beslutet. Som huvudregel torde gälla att arbetsgivaren inte kan förfara på detta sätt; förhandlingar borde ha upptagits innan det preliminära beslutet togs. Emellertid kan undantag tänkas. Om arbetsgivaren (a) inte haft syfte att undandra arbetstagarsidan möjlighet att påverka beslutsfattandet och dessutom (b) är beredd att förutsättningslöst ompröva sitt beslut med ledning av resultatet av medbestämmandeförhandlingarna, föreligger inget brott mot 11 § MBL.[54]

Vilken förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren föreligger när arbetstagarsidan företager en lovlig stridsåtgärd? I 5 § MBL stadgas bl a att lagen inte ger part "rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt". Från lagen undantas sålunda bl a den form av inflytande som medbestämmandeförhandlingarna innebär. Redan av lagtexten framgår emellertid att undantaget är begränsat; det avser endast motpartens (i detta fall arbetsgivarens) beslut rörande själva konflikten. I praxis har AD också gett undantaget en snäv tillämpning. Endast "beslut som omedelbart gäller konflikten omfattas".[55]

Undantagsvis kan arbetsgivaren fatta och genomföra ett beslut utan att avvakta att förhandlingar slutförts. Undantaget avser beslutsuppskovet, men inte förhandlingsskyldigheten.[56] Förhandlingar skall föras även om beslutet fattats, om arbetstagarsidan önskar det. Vidare är det ofta möjligt för arbetsgivaren att ta informell kontakt med arbetstagarsidan även om förhandlingar inte hinner genomföras.[57] — Undantagen är begränsade. Enligt lagförarbetena bör i avtal ges närmare regler om undantagssituationerna.[58] Lagreglerna är vaga.

Enligt 11 § MBL skall det föreligga "synnerliga skäl", något som innebär stränga krav. Av förarbetena framgår att en hel rad krav uppställs för att synnerliga skäl skall anses föreligga.[59] Dessa krav är av tre typer.

För det första måste det röra sig om en *viktig fråga*. Lagförarbetena talar om sådant som säkerheten på arbetsplatsen, samhällsviktiga intressen och skyddsarbete. Även viktigare affärsbeslut omfattas om övriga krav är uppfyllda (vilket

de ofta inte är).[60]

För det andra skall vissa *generella* krav alltid vara uppfyllda. De *generella* kraven är tre. Det krävs att

1. den uppkomna situationen varit oförutsebar *och att*
2. arbetsgivaren blivit försatt i ett tvångsläge *samt att*
3. arbetsgivaren inte kan lastas för den uppkomna situationen.[61]

Utöver de generella kraven krävs — för det tredje — att det föreligger en omständighet i *det konkreta fallet* som är tillräckligt ömmande. Olika omständigheter kan tänkas i det konkreta fallet, såsom

- tidsbrist[62]
- arbetstagarsidan saknar förhandlingsresurser vilket gör att risk för förseningar uppkommer
- centrala förhandlingar påkallas med risk för förseningar
- olika arbetstagarorganisationer har skilda åsikter i förhandlingsfrågan med följd att förseningar hotar.

När en rörelse är i konkurs får undantagsregeln ett något större utrymme. Huvudregeln är dock att förhandlingar skall föras.[63]

I 12 § anges undantagsfallet med orden "särskilda skäl". Området för undantaget är större än enligt 11 § med hänsyn till att arbetsgivaren inte i förväg planerat in förhandling före beslutet.

När arbetsgivaren utnyttjat undantagsregeln är han bevisskyldig för att en undantagssituation verkligen förelegat.[64]

8.3.5 *Hur skall part förhandla?*

I 4.2 har den allmänna förhandlingsskyldighetens innebörd behandlats. Det framgick att kraven på part är anspråkslösa. Han behöver inte framlägga förslag som är acceptabla eller "rimliga". Han behöver inte vara kompromissvillig eller hysa önskan att nå enighet. Styrkan vid förhandlingsbordet ligger i andra regler, främst rätten att vidta stridsåtgärder.

Vid medbestämmandeförhandlingar enligt 11—13 §§ MBL föreligger inte rätt att vidta stridsåtgärder.[65] Samtidigt avser förhandlingarna att få till stånd gemensamma beslut. Det vore då naturligt att kraven på hur part skall förhandla skärps. Enligt förarbetena synes detta också ha skett fastän det inte framgår av 15 § MBL. Det heter sålunda i förarbetena att "(S)yftet med reglerna ... är att parterna skall komma till en överenskommelse, och i parts förhandlingsskyldighet ligger ett åliggande att i görligaste mån medverka härtill" (Propositionen, s 362). Förhandlingarna "måste bygga på förtroende och ömsesidig vilja att lösa uppkommande problem" (s 218).

AD har emellertid inte sett saken på detta sätt. Domstolen har inte tagit fasta

på uttalandena i lagförarbetena utan nöjt sig med att hänvisa till ordalagen i 15 § MBL.[66] Den primära förhandlingsskyldigheten har därför samma innebörd som förhandlingsskyldigheten i övrigt i MBL (se härom 4.2). Detta innebär att arbetsgivaren skall "bidra med det material som behövs för att belysa innebörden av det planerade beslutet och skälen för detta samt gå i saklig överläggning med motparten i den fråga som förhandlingen gäller".[67]

Som framhållits i 4.2 är innebörden av den skyldighet som ligger i kravet att förhandla blygsam. Man kunde tänka sig en längre gående förhandlingsskyldighet. Som ytterligare krav kunde då tillkomma sådant som (1) att part skall anstränga sig för att förstå motpartens ståndpunkt, (2) att part skall vara kompromissvillig, (3) att part skall hysa önskan att nå samförstånd, (4) att part skall aktivt arbeta för att faktiskt nå samförstånd, t ex genom att gå motparten till mötes genom att erbjuda sig att kompromissa. I vart fall de tre första leden förekommer i andra länders rättsordningar. Man brukar tala om "förhandlingar i god tro" (*good faith bargaining*). I t ex USA finns en sådan skyldighet för arbetsgivarna.[68]

I Sverige kan man då och då i avtal se regler som tyder på att parterna vill få till stånd "good faith bargaining", dvs förhandlingar som har en längre gående innebörd än vad 15 § MBL uppställer. Exempel på detta finns i UVA (§ 2 Mom 2, § 12 Mom 3 och § 13 st 3) och i permitteringslöneavtalet mellan SAF och LO (§ 4). I t ex permitteringslöneavtalet heter det att parterna "skall eftersträva enighet" vid förhandlingar om omfattning och förläggning av permittering. I UVA är formuleringarna likartade. Huruvida parterna verkligen vill uppställa längre gående rättsliga förpliktelser framgår dock inte av avtalen. Kanske är formuleringarna mera av moraliserande art. AD har inte ännu prövat vad avtalereglerna skall anses innebära strikt juridiskt.

8.3.6 *Resultat. Slutlig beslutanderätt*

Under förhandlingarna råder som huvudregel beslutsuppskov men detta innebär inte att rätten att i sista hand besluta påverkas. Den slutliga beslutanderätten tillkommer arbetsgivaren ensam. Denne är visserligen skyldig att förhandla och lagen utgår från att överenskommelser kommer att nås i de flesta fall. Men om enighet inte nås har arbetsgivaren fortfarande den beslutanderätt, som "den gamla § 32" gett honom.[69] I medbestämmandeavtal kan ges regler, som begränsar eller upphäver arbetsgivarens slutliga, ensidiga beslutanderätt. Exempel på detta finns i arbetsmiljöavtalet mellan SAF-LO-PTK.

Regeln att arbetsgivaren i sista hand ensidigt får fatta beslut gäller oavsett om den har stöd i (löne)kollektivavtalet eller ej. Regeln gäller alltså som en allmän rättsgrundsats.[70]

Det kan tyckas egendomligt att framtvinga förhandlingar i en situation där ena parten bestämmer i sista hand. Är sådana förhandlingar meningsfulla? Lagstiftaren anser att de är i hög grad meningsfulla. Lagstiftaren har den optimistiska tanken, att förhandlingarna i normalfallet skall ge upphov till en sam-

förståndslösning om parterna är öppna och ärliga inför varandra.[71]

Emellertid har lagstiftaren inte nöjt sig med dessa förhoppningar. I vart fall i två hänseenden kan arbetstagarsidan lägga press på arbetsgivaren att komma till enighet. Arbetstagarna kan (1) begära centrala förhandlingar och (2) begära förhandlingar enligt 12 § MBL i högre grad.

1. Centrala förhandlingar med ty åtföljande förlängning av uppskovet att fatta (verkställa) beslut.[72]

   Det är visserligen inte tänkt att centrala förhandlingar skall bli vanliga. Men i fall där arbetsgivaren visar ovilja att ge arbetstagarsidan medbestämmande kan centrala förhandlingar ofta bli erforderliga. I sådana fall kan regeln om undantag från uppskovsskyldigheten inte åberopas eftersom arbetsgivaren kan lastas för den uppkomna situationen. Om överenskommelse däremot nås vid lokal förhandling kan central förhandling inte framtvingas av arbetstagarsidan (14 § 2 st).

   Arbetsgivaren kan vilja undvika centrala förhandlingar av flera skäl. Några exempel är att

   - risk för förseningar av besluten uppkommer
   - information skall ges till den centrala organisationen vilket annars inte behöver ske (se 8.2.4)
   - möjligheterna att nå lösningar, som är avpassade till arbetsplatsens specifika behov, försvåras.

2. Ökad frekvens av förhandlingar enligt 12 § MBL.

   Det är *inte* tillåtet att utnyttja 12 § för att trakassera arbetsgivaren. Men en ökad frekvens av förhandlingar enligt 12 § med åtföljande uppskov blir ofta berättigat när arbetsgivaren visar ovilja vid förhandlingar enligt 11 §.

Antag att medbestämmandeförhandlingar har förts och att parterna har enats. Förhandlingsresultatet har antecknats i protokollet. Vilken juridisk innebörd har överenskommelsen? Som redan angetts i 5.8 *kan* överenskommelser vid primära förhandlingar bli kollektivavtal. Som angavs i 5.8 är detta dock inte det normala eftersom arbetsgivaren normalt sett inte avsett att binda sig i juridisk mening vid överenskommelsen. Istället är överenskommelsen i normalfallet en förklaring av arbetsgivaren att han avser att handla i enlighet med överenskommelsen. Arbetsgivaren förbehåller sig alltså rätten att ändra sig. Om arbetsgivaren ändrar sig är han emellertid i princip skyldig att taga upp förnyade förhandlingar med arbetstagarsidan (jfr 8.3.4).[73]

8.3.7 *Förfarandet. Formella regler*

I 14 § 2 st, 15 § punkt 2 och 16 § MBL ger vissa formella regler. De är dispositiva. Preciseringar finns i många avtal. Medbestämmandeförhandlingar kan

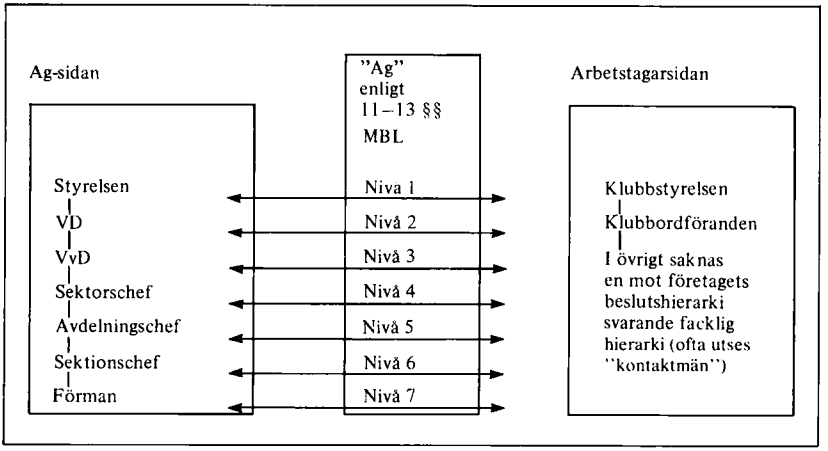
genomföras genom formella förhandlingar med ordförande, sekreterare, justeringsmän, protokoll m m. Förhandlingarna kan emellertid genomföras i mycket enkla former, om parterna enas om det antingen i förväg i avtal eller vid förhandlingstillfället. Det skall dock stå klart för bägge parter att det rör sig om förhandlingar enligt 11—13 §§.[74] Informella överläggningar utgör inte förhandlingar i lagens mening (om inte parterna enas om att uppfatta dem så). Detta är en gammal princip på arbetsmarknaden som även gäller medbestämmandeförhandlingarna.[75] I överensstämmelse med allmänna regler gäller vidare att *framställan* om förhandling skall ange att det är just förhandling som påkallas.[76] Framställan skall även ange förhandlings*frågan*.[77] Överenskommelser som träffas vid informella överläggningar är emellertid giltiga och formella förhandlingar kan i allmänhet inte sedermera framtvingas i frågan.[78]

Lagen innehåller inga regler om hur förhandlingsproceduren/beslutsproceduren skall utformas utan detta överlämnas åt arbetsmarknadens parter. I förarbetena diskuteras främst två olika former, som kan kallas *förhandlingsmodellen* respektive modellen med *gemensamma beslutsorgan*. I modellen med gemensamma beslutsorgan har arbetstagarsidan företrädare i beslutsorganen på arbetsplatsen och förhandlingarna genomförs som en del av det fortlöpande arbetet i gruppen. Enligt förhandlingsmodellen bibehålls uppdelningen mellan företagets beslutsstruktur och arbetstagarsidans beslutsstruktur och kontakterna sker vid förhandlingar i uppkommande frågor. — Arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK bygger på modellen med gemensamt beslutsorgan (jfr 13.5.4). Så är även fallet i t ex MBA-bank och MBA-försäkring. Utmärkande för dessa två avtal är emellertid att de *även* arbetar med förhandlingsmodellen. Om enighet inte nås i det gemensamma beslutsorganet *kan* frågan tas upp till regelrätta förhandlingar både lokalt och centralt. Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK pekar på bl a de två modellerna men överlämnar åt de lokala parterna att bestämma vilken modell de vill använda (§ 8).

Förhandlingar kommer att behövas på flera nivåer på arbetsplatserna eftersom beslut fattas på olika nivåer. Vissa beslut fattas på högsta nivå (styrelsen) och andra på lägre nivåer, från VD ner till förmannen. Vissa beslut växer fram nedifrån och uppåt, t ex budgeten. I figur 8:4 illustreras olika besluts- och förhandlingsnivåer.

8.3.8 *Påföljder*

Arbetsgivare som bryter mot den primära förhandlingsskyldigheten kan ådömas skadestånd (54 §). Det skall inte kunna framstå som lönsamt att sätta medbestämmandereglerna ur spel.[79] Höga belopp kan komma ifråga. Det högsta belopp som hittills dömts ut är 900 000 kronor.[80] I normalfallet är beloppen avsevärt lägre. I vart fall för de stora bolagen är skadeståndena ekonomiskt sett av föga betydelse. Ingen gradering görs efter arbetsplatsens ekonomiska bär-



Figur 8:4. Exempel på besluts- och förhandlingsnivåer

kraft vilket innebär att mindre arbetsgivare i realiteten drabbas mycket hårdare än de stora.[81]

Arbetsgivaren kan vidare alltid åläggas att förhandla även om han redan fattat och kanske till och med genomfört sitt beslut. Det är arbetstagarsidans sak att avgöra om förhandlingar fortfarande är av värde.[82]

Beslut som fattas av arbetsgivaren utan att medbestämmandeförhandlingar förts blir emellertid bestående.[83] Arbetsgivaren åläggs inte att ta tillbaka beslutet och i görligaste mån återställa det läge som tidigare förelåg ("status quo ante").[84]

Skadestånd tillfaller den fackliga organisationen eftersom det är den som är berättigad att få till stånd medbestämmandeförhandlingar. Enskilda arbetstagare får ej skadestånd ens när arbetsgivaren i strid med förhandlingsreglerna beslutat om viktigare förändring av deras förhållanden.[85]

Fackliga organisationer kan inte ådömas skadestånd för brott mot den primära förhandlingsrätten. Skälet är att de inte är skyldiga att förhandla över huvud taget.[86]

8.3.9 *Några avslutande kommentarer*

Regeln i 11 § MBL om förhandlingar på initiativ av arbetsgivaren har diskuterats livligt. Ingen annan regel i lagen torde ha blivit så uppmärksammad. AD:s domar har avvaktats med spänning. Domsluten har ofta väckt stor förvåning — i vissa fall rentav bestörtning — särskilt på arbetsgivarsidan. Uppståndelsen förefaller emellertid att vara överdriven. AD har faktiskt inte gjort annat än följt lagstiftningens syften. Inget enda avgörande av AD framstår som verkligt upp-

seendeväckande eller anmärkningsvärt om man ser saken utifrån lagförarbetena.

Lagförarbetena bygger på två grundvalar när det gäller medbestämmandeförhandlingar:

- arbetstagarna är — likaväl som ägarna — beroende av hur verksamheten bedrivs
- förhandlingar skall föras i alla frågor där arbetstagarsidan typiskt sett alltid vill vara med och påverka besluten.

Mot denna bakgrund framstår det som helt naturligt att förhandlingar skall föras i frågor av det slag som har blivit häftigt omdiskuterade. Några exempel belyser detta.

- Tillsättning av chefer[87]

  AD har slagit fast att tillsättning av chefer omfattas av 11 §. Detta gäller både högre chefer — inklusive VD — och lägre chefer, ända ned till förmän. Förhandlingsskyldigheten gäller även om det inte sker någon som helst organisationsförändring i samband med tillsättningen. Själva tillsättningen är en viktigare förändring (jfr referat i 1.6).

  Är det uppseendeväckande att förhandlingar skall föras om chefstillsättningar, inklusive VD? Annorlunda uttryckt är frågan följande. Är det rimligt att arbetstagarsidan typiskt sett alltid vill vara med och påverka beslut om chefstillsättningar? Svaret är självklart! Frågan besvarar helt enkelt sig själv!

  Men härmed är det inte sagt att förhandlingar är *lämpliga* i samband med chefstillsättningar. Särskilt frågan om tillsättning av högste chef (VD eller motsvarande) har diskuterats. Från arbetsgivarhåll har bl a framhållits att det enligt ABL tillkommer styrelsen i ett aktiebolag att tillsätta VD och att det inte kan vara meningen att MBL skall få påverka tillämpningen av ABL så att styrelsen först måste underkasta sig förhandlingar. AD har bemött detta argument bl a med att säga att MBL inte kräver annat än *förhandlingar* och att själva beslutanderätten fortfarande utan begränsningar ligger hos styrelsen. AD har emellertid också konstaterat att de synpunkter som arbetsgivarsidan framfört rörande skydd för den personliga integriteten och möjligheterna att över huvud få fram goda kandidater till VD-posterna kan vara nog så bärkraftiga. AD har vidare framhållit att sådana tänkbara olägenheter med förhandlingar enligt 11 § MBL kan undanröjas genom avtal. Reglerna i 11 § är dispositiva. — På den statliga sektorn har frågor om tillsättning av de högsta chefsbefattningarna undantagits från förhandlingsområdet.[88]

  Förhandlingsskyldigheten vid tillsättning av chefer har förblivit en omstridd företeelse. Krav på att MBL skall ändras framläggs ofta i riksdagen.[89]

- Investeringar

  Stora investeringsbeslut kan innebära att arbetsgivarens verksamhet läggs om. I sådana fall gäller självfallet 11 § MBL. Men vad skall gälla om det "blott" rör sig om ett beslut av typen modernisering och upprustning? Är arbetstagarsidan typiskt sett alltid intresserad av att förhandla? Svaret är tämligen givet. Det finns mycket för arbetstagarsidan att diskutera. Exempel på förhandlingsfrågor är t ex hur tillgängliga medel för investeringar skall användas på olika projekt, tidpunkten för investeringen och dennas närmare utformning.[90]

  Vad skall gälla om det rör sig om en mindre investering? Av särskild betydelse blir investeringens inverkan på de anställdas arbetsförhållanden. Många mindre investeringar avser just den dagliga arbetsrutinen. Är det ett typiskt arbetstagarintresse att alltid få vara med och påverka den dagliga arbetsrutinen? Återigen är svaret givet. (Jfr referat av AD 1980:63 i 13.1.)

- Fastställande av budget

  En budget kan avse helt olika företeelser.
  På den offentliga sektorn innebär fastställande av en budget i regel att definitiva beslut fattas i de frågor som omfattas av budgeten och att medel ställs till disposition för att genomföra besluten. Att beslut av denna art faller under 11 § MBL är tämligen självklart.[91] (En helt annan sak är att budgetfrågor i vissa fall *antingen* kan falla utanför förhållandet mellan det allmänna som arbetsgivare och de offentliganställda som arbetstagare *eller* avse den politiska demokratin; jfr 2.3.6 och 2.4.)

  På den privata sektorn finns olika typer av budgets. En ofta förekommande form av budget avser en årsperiod och utgör både en prognos och en ekonomisk handlingsplan för företaget. En sådan budget täcker ofta hela företagets organisation och verksamhet. Den utgör vanligen en sammanfattning av flera olika delbudgets, såsom produktion, försäljning, investeringar, finansiering och personal.

  Är antagandet av en budget av detta slag en fråga som arbetstagarsidan typiskt sett alltid vill vara med och förhandla om? Svaret är givet.[92] En annan sak är att budgeten inte i sig måste innebära beslut om viktigare förändring. (Sådana beslut kan komma att fattas senare då budgeten verkställs. Då gäller 11 § MBL på vanligt sätt.) Men formuleringen av 11 § är missvisande och ger inte uttryck för det egentliga syftet med lagregeln.

- Beslut som är "litet" sett ur hela företagets synvinkel men "stort" på det berörda arbetsstället

  Ett företag kan ha arbetsställen på många orter. Varje arbetsställe blir något av "en värld för sig" ur arbetstagarnas synvinkel. Ett beslut kan vara viktigt

på ett arbetsställe utan att vara viktigt för hela företaget. Omfattas beslutet av 11 § MBL? Annorlunda uttryckt är frågan följande. Är arbetstagarsidan typiskt sett alltid intresserad av att vara med och påverka beslutet? Svaret är kanske inte alldeles givet. Man frågar sig: Vem är "arbetstagarsidan", den centrala företagsnivån enbart eller den lokala (jämte den centrala)? MBL bygger på demokratisering och decentralisering (jfr 2.2.1). Den lokala nivån innefattas alltså i begreppet "arbetstagarsidan". I så fall blir svaret på frågan om förhandlingsskyldighet givet; förhandlingar skall föras.[93]

9. Rätten att bestämma över företaget

9.1 Företagsdemokrati. Samarbetsavtal[1]

Rätten att bestämma över företaget avser främst rätten att utöva företagsledning. Företagsledningen omfattar frågor av större principiell och strategisk betydelse, särskilt sådant som rör företagets förhållande till utomstående. Under företagsledningsområdet faller t ex produktionsinriktning, investeringar, marknadsföring, finansiering av företaget, val av leverantörer och kunder, personalpolitiken, utvidgningar och inskränkningar av rörelsen, legotillverkning och beslut om anlitande av fristående uppdragstagare. Exemplen visar att företagsledningsområdet omfattar de centrala maktfrågorna på arbetsplatsen. Frågorna avser vanligen många — eller alla — arbetstagare och får i allmänhet stor betydelse för dessa. Samtidigt angår frågorna oftast arbetstagarna på ett indirekt sätt. Annorlunda är det med frågor som avser det dagliga arbetets utförande, arbetsledningen (se 10.1).[2]

En sida av § 32-befogenheterna är att arbetsgivaren utövar företagsledning (jfr 2.1). Företagsledningsrätten har givit arbetsgivaren den alldeles dominerande maktställningen på arbetsplatserna. "Kapitalet härskar över arbetet", slagordsmässigt uttryckt. Företagsledningsrätten har delvis gamla anor men är delvis en produkt av liberalismen under 1800-talet.

Första världskriget bildade inledningen till stora omvälvningar i de industrialiserade staterna. Den politiska demokratin blev delvis en följd av krigets utjämnande effekt. Krav restes att även arbetsplatserna skulle demokratiseras. I Sverige framlade en statlig utredning om industriell demokrati ett förslag (SOU 1923:29 jämte 1923:30). Förslaget innebar bl a att driftsnämnder med representanter för arbetstagarna skulle inrättas. Nämnderna skulle ha flera uppgifter. En var att främja effektiviteten i företagen genom att arbetstagarsidans kunskaper och erfarenheter kom företaget till godo. En annan var att ge arbetstagarsidan information om och insyn i företagets förhållanden. Förslaget genomfördes inte men det påverkade utvecklingen och utgjorde en av grundstenarna för 1946 års företagsnämndsavtal.

1938 träffade SAF och LO en överenskommelse av största betydelse, det s k Saltsjöbadsavtalet. I avtalet fanns regler om samarbete, om förhandlingsordning, om begränsning av stridsåtgärder och om uppsägningar och permitteringar. Avtalet innebar inget ökat formellt inflytande för arbetstagarna. I realiteten fick avtalet en viss företagsdemokratiserande verkan genom att arbetstagarsidans kontakter med arbetsgivarna vid förhandlingar blev noggrannare reglerade. I samma riktning verkade den vilja till samarbete som avtalet vilade

på — "Saltsjöbadsandan".

Saltsjöbadsavtalet bildade utgångspunkten för en rad samarbetsavtal, från avtalet 1942 om den lokala arbetarskyddsverksamhetens organisation till 1975 års överenskommelse om ekonomikommitté och arbetstagarkonsulter, det sista samarbetsavtalet före den nya arbetsrättens genomförande.

I samband med andra världskriget fick kraven på ekonomisk demokrati ny kraft. I Arbetarrörelsens efterkrigsprogram (1944) fastslogs som en programpunkt (nr 27) att få till stånd "(Ö)kat arbetarinflytande över produktionens ledning". Detta skulle i första hand ske genom avtal och i andra hand genom lagstiftning.

1946 ingick SAF och LO det s k företagsnämndsavtalet. Avtalet gav uttryck för tanken att arbetstagarsidan genom samråd skulle få ett verkligt medinflytande. Avtalet syftade närmast till att ge arbetstagarna ökad arbetstillfredsställelse och arbetsgivaren en ökad produktivitet. Detta skulle åstadkommas genom en organiserad samverkan i företagsnämnden. Arbetsgivaren behöll visserligen utan begränsningar beslutanderätten inom § 32-området men samråd skulle föregå viktigare beslut av företagsledningen och det uttalades att nämnden borde försöka komma fram till en gemensam uppfattning. Företagsledningen var dock inte bunden ens om nämnden var enig i en fråga. Arbetsgivaren kunde emellertid delegera rätt att fatta beslut inom begränsade områden, t ex sociala frågor eller förslagsverksamheten (jfr 10.5).

1946 års avtal ersattes 1966 av ett nytt avtal mellan SAF och LO. SAF och TCO slöt även ett företagsnämndsavtal med i huvudsak samma innehåll. 1966 års avtal innebar förändringar främst i frågor rörande uppsägning och permittering. Avtalet hade samma syfte som 1946 års och det innebar inte någon förändring av beslutanderätten och makten på arbetsplatserna. — Företagsnämnder infördes även på den statliga och kommunala sektorn.

Under 1970-talets första hälft fördes arbetsmarknadsparterna närmare varandra genom en hel rad samarbetsavtal. De viktigaste exemplen är avtal om rationalisering mellan SAF och LO (1972, tidigare fanns avtal om arbetsstudier) respektive mellan SAF och PTK (1974), avtal om yrkesutbildning, om arbetarskydd, trygghetsavtalet mellan SAF och PTK (1974), överenskommelse mellan SAF och LO om klubbordförandens ställning i företaget (1970) samt överenskommelsen mellan SAF, LO och PTK om ekonomikommitté och arbetstagarkonsulter (1975).[3] Inga av dessa avtal innebar att arbetstagarsidan fick vidgad beslutanderätt. Maktbalansen förblev densamma, men de två sistnämnda avtalen förebådade den förändring som kom genom MBL.

Företagsnämndsavtalen fick i praktiken inte den roll som många hoppats på. Avtalen blev inte medel att genomföra företagsdemokrati och få till stånd en verklig ändring av maktbalansen på arbetsplatserna. För att uppnå detta framfördes från arbetstagarhåll krav på nya avtal. Arbetsgivarsidan satte sig emot dessa krav. Såväl LO som TCO vände sig då till lagstiftaren för att genom lag-

stiftning få igenom vad man inte lyckats uppnå vid förhandlingsbordet. Lagstiftaren ställde sig positiv, vilket ledde till den omvandling av arbetsrätten som kallas "den nya arbetsrätten". Denna innebär ett nytt synsätt, som skall möjliggöra en verklig företagsdemokrati (se kapitel 2). Vissa av samarbetsavtalen gäller fortfarande men de flesta är uppsagda. Företagsnämndsavtalen har upphört att gälla medan t ex Saltsjöbadsavtalet tillämpas tills vidare. Förhandlingar om ett nytt huvudavtal mellan SAF och LO pågår.

9.2 Medbestämmandeavtal

9.2.1 *Begreppet medbestämmandeavtal*

I 2.2 har konstaterats att MBL är en ramlag, som behöver kompletteras genom avtal. Främst är det lagens regler om inflytande för arbetstagarsidan som skall omsättas genom avtal. Medlet för detta i lagen är *medbestämmandeavtal* (MBA) enligt 32 § MBL. I denna paragraf beskrivs MBA som "kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt".

Medbestämmandeavtalet är sålunda ett kollektivavtal. Är det något särskilt som utmärker MBA i förhållande till andra kollektivavtal? Nej, egentligen inte! Svaret kan synas egendomligt. *Något* speciellt måste det väl ändå vara med MBA? Svaret är att det speciella inte är själva MBA som sådant; allt som ett MBA enligt 32 § ger uttryck för kan uppnås även på andra sätt. Det speciella med just ett MBA ligger närmast på ett psykologiskt plan! MBA blir det centrala dokumentet för samarbetet mellan parterna.

I några punkter skall ett antal frågor rörande MBA behandlas.

En första fråga (1) är vilken *grad av medbestämmande* som ett avtal måste ge arbetstagarsidan för att avtalet skall vara ett MBA. Svaret är enkelt. Lagen kräver ingen bestämd grad av medbestämmande. *Varje* form av inflytande för arbetstagarsidan rörande arbetsgivarens verksamhet faller under termen medbestämmande.[1] (Se vidare 9.2.2.)

En andra fråga (2) är om medbestämmanderegler måste ges i ett *fristående avtal*. Kan kanske regler om medbestämmande tas in i ett "vanligt" avtal om lön och andra anställningsvillkor? Svaret är jakande. Meningen är dock att de viktigaste reglerna om medbestämmande skall tas in i ett fristående avtal. Detta är dock inte nödvändigt.[2]

En tredje fråga (3) är följande. Vem har *tolkningsföreträde* rörande ett MBA? Enligt 33 § MBL ligger tolkningsföreträdet hos arbetstagarsidan (se vidare 5.10.2). Att arbetstagarsidan har tolkningsföreträde är ett förhållande som skiljer MBA från andra kollektivavtal. I själva verket är just detta förhållande det enda som i juridisk mening skiljer MBA från andra kollektivavtal.[3]

En fjärde fråga (4) är i vad mån arbetstagarsidan kan uppnå medbestämmande genom *kollektivavtal som inte är MBA* enligt 32 §. Är detta möjligt? Svaret är jakande! I själva verket innehåller alla "vanliga" kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor regler om medbestämmande i sådana frågor som anges i 32 § MBL!

> Ett exempel belyser detta. Frågor om förläggning av den dagliga arbetstiden hör till § 32-området (jfr 14.1). Om inget annat sägs i ett avtal har arbetsgivaren rätt att besluta om förläggningen. Sedan långt före MBL innehåller emellertid praktiskt taget alla kollektivavtal regler om förläggning i någon form. Reglerna är ett slags medbestämmanderegler.

I 9.2.4 ges exempel på långtgående "avtal om medbestämmande" som inte är MBA enligt 32 § MBL.

9.2.2 *Regler om medbestämmandeavtal*

MBL vilar på tanken att medbestämmandet skall decentraliseras (jfr 2.2). Centrala medbestämmandeavtal på huvudorganisations- eller förbundsnivå skall därför i görligaste mån ge utrymme för lokala avtal på företagsnivå.

Ämnesområdet för medbestämmandeavtalet är det vidast tänkbara. Som framgått i 2.4 omfattar MBL de flesta frågor som kan tänkas på arbetsplatserna. Centrala målsättningsfrågor är dock förbehållna ägarna respektive de politiska beslutsfattarna.

Medbestämmandeavtalen kan innefatta olika *grader av beslutanderätt* för arbetstagarsidan. I utgångsläget har arbetsgivaren hela beslutanderätten. Arbetsgivaren kan avstå från sin beslutanderätt delvis eller i sin helhet. Arbetstagarsidan kan få egen beslutanderätt. Även mindre genomgripande former för medbestämmande kan tänkas. Så kan t ex medbestämmandet utövas i partssammansatta organ i vilka arbetstagarorganisationerna har majoritet (så är t ex fallet i skyddskommittén i arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK; jfr 13.5.4) eller vetorätt. Parterna på arbetsmarknaden har stor frihet att reglera medbestämmandets omfattning och djup.[4]

En viktig precisering är att medbestämmandeavtalen enligt 32 § MBL som huvudregel endast kan ge arbetstagarsidan *beslutanderätt* (jfr 2.3.5). Arbetsgivaren förbehålles däremot rätten att *verkställa* besluten. Utåt sett kommer därför företag (och andra arbetsplatser) även i fortsättningen att företrädas av de organ och befattningshavare, som utses av ägarna (medlemmarna osv). Skälet till denna reglering är främst att lagstiftaren menar att det yttersta rättsliga ansvaret för besluten måste ligga kvar hos de organ, som enligt annan lagstiftning företräder "arbetsgivaren" (företaget, arbetsplatsen). I ett undantagsfall kan dock arbetstagarsidan även få rätt att verkställa beslut (se nedan punkt 4).

I lagförarbetena kan fyra typfall av medbestämmandeavtal utskiljas.[5]

1. Avtal som preciserar arbetsrättsliga lagar, särskilt MBL.

   Exempel på avtalsregler av detta slag finns i alla MBA, t ex regler om information och om förhandlingar.

2. Avtal som innebär att arbetstagarsidan får rätt att utse befattningshavare på arbetsplatsen eller att inlägga veto mot en av arbetsgivaren föreslagen kandidat.

   Avtalet får den innebörden att arbetsgivaren utfäster sig att utse den person som arbetstagarsidan anvisar, t ex till posten som personalchef, eller att utse endast sådan person som arbetstagarsidan inte uttryckligen tar avstånd från.

   Inget MBA ger arbetstagarsidan rätt att utse befattningshavare inom arbetsgivarens organisation. Däremot finns i flera avtal regler om att arbetstagarsidan kan utse en konsult (t ex MBA-bank, avd II, MBA-försäkring kap III:4 och UVA § 12). Uppdraget som konsult är dock tillfälligt. En starkare ställning har arbetstagarsidan enligt arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK vid tillsättning av företagsläkare. Här har arbetstagarsidan vetorätt (se vidare 13.5 vid not 1).

3. Avtal som innebär att arbetstagarsidan får självständig beslutanderätt eller deltar i beslutsorgan.

   Arbetsgivaren utfäster sig i ett sådant avtal att verkställa de beslut som fattas (jfr om undantag nedan). Arbetstagarsidan kan ha majoritet i ett partssammansatt organ.

   Regler om deltagande i beslutsorgan — partssammansatt organ — förekommer i de flesta MBA. Särskilt på den privata sidan präglas avtalen av att arbetstagarsidan i görligaste mån skall deltaga i företagens ordinarie beslutsorgan. Medbestämmandet skall — säger man — byggas in i företagets "linjeorganisation". I MBA-SFO talas om "integrerad förhandling" (§ 6); härmed förstås just att "medbestämmandet utövas gemensamt i ... instanser inom företaget". — I allmänhet är arbetstagarsidan i minoritet i beslutsorganen. Undantag finns. Exempel på detta är skyddskommittén i arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK (se vidare 13.5).

   Självständig beslutanderätt för arbetstagarsidan finns i några avtal. Gemensamt är att det rör sig om frågor som står de anställda särskilt nära. I MBA-S (medbestämmandeform C) och MBA-SFO avses främst frågor rörande introduktion av nyanställda. — I flera avtal ges regler om självstyrande grupper. I MBA-försäkring stadgas i kap II § 8 följande:

   "Då riktlinjer för arbetets utförande fastställs skall de anställda beredas möjlighet att medverka i planeringen av det egna arbetet och arbetsplatsens utformning ävensom vid val av arbetsmetoder. Anställda inom en organisatorisk enhet kan också beredas möjlighet att inom väl preciserade avsnitt själva planera, leda och fördela det gemensamma arbetet."

   Nära nog identiska regler finns i MBA-SFO. I MBA-S finns en liknande regel (§ 35).

4. Avtal som innebär att viss egendom avskiljs och sätts under särskild förvaltning.

   En fritidsgård, en idrottsanläggning eller en summa pengar för t ex förslagsverksamhet (jfr 10.5) eller arbetsmiljöåtgärder kan överföras till en stiftelse vars styrelse helt eller delvis utses av arbetstagarsidan. I detta fall får arbetstagarsidan även verkställa fattade beslut och bär fullt rättsligt ansvar för besluten.

Om arbetstagarföreträdare fattat beslut på företagets vägnar skall arbetsgivaren i normalfallet verkställa beslutet.[6] I undantagsfall kan arbetsgivaren vägra verkställighet. Detta är fallet om beslutet skulle ådra företaget ansvar för lagbrott eller om det är nödvändigt för att bolaget skall kunna rätta sig efter ett åläggande från en myndighet. I arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK (§ 22 mom 6) har uttryckligen stadgats att arbetsgivaren, oberoende av beslut i skyddskommittén har "rätt och skyldighet att ... vidta åtgärder som innebär att han uppfyller sina förpliktelser enligt lag eller avtal".

Vad skall gälla när beslutet är rättsligt korrekt men arbetsgivaren menar att det är *olämpligt*? Det är tydligt att möjligheterna för arbetsgivaren att sätta sig över beslut av denna anledning måste vara mycket små. I annat fall skulle arbetstagarsidans medbestämmande urholkas. I lagförarbetena sägs att om det fattade beslutet kommer att medföra omfattande skador kan arbetsgivaren vägra att verkställa det ifall han kan visa "att han haft mycket goda skäl för sin bedömning".[7]

Arbetsgivarens möjligheter att vägra verkställighet är i övrigt en fråga som parterna själva får reglera i medbestämmandeavtalet.[8]

Arbetstagarnas representanter i medbestämmandeorgan handlar under ansvar. Det är en ledande tanke i MBL att beslutanderätt och ansvar följs åt (jfr 2.2). Ansvaret är emellertid inte personligt. Skadeståndsansvaret åvilar istället den fackliga organisationen (57 § 2 st). En viss privilegiering av den fackliga organisationen föreligger eftersom skadestånd endast kan utdömas vid missbruk eller grov vårdslöshet. Den enskilde arbetstagarens handlande i medbestämmandeorgan skall inte heller kunna betraktas "som brott mot arbetstagarföreträdarens enskilda anställningsavtal med arbetsgivaren".[9] Ställningstaganden och handlingar, som bygger på ovidkommande motiv — t ex hämnd eller skadesyfte — kan dock utgöra brott mot anställningsavtalet.

9.2.3 *Förefintliga medbestämmandeavtal*

Praktiskt taget hela arbetsmarknaden omfattas av medbestämmandeavtal. Centrala avtal spelar huvudrollen men lokala avtal finns i stort antal.[10]

Det ledande avtalet torde vara Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK (UVA). Detta avtal slöts 1982 vilket innebär att det var det sista av avtalen på de stora

avtalsområdena. UVA har en lång tillkomsthistoria. Redan i samband med att MBL antogs framlade LO och PTK förslag till medbestämmandeavtal med SAF. Dessa förslag var ytterst långtgående till arbetstagarsidans favör. Om de hade antagits skulle de ha medfört något av en revolution på arbetsplatserna. Det avtal som sist och slutligen antogs 1982 har en helt annan karaktär än de första förslagen från LO och PTK och även från alla medbestämmandeavtal som antagits före UVA. I motsats till dessa tidiga avtal är UVA kort. Det är vidare mycket allmänt hållet. UVA är vidare i synnerligen hög grad ett samarbetsavtal. UVA fogar sig som ett i raden av samarbetsavtalen på den privata arbetsmarknaden i Sverige, där "Saltsjöbadsavtalet" 1938 bildar inledningen. Det är dessa samarbetsavtal som i hög grad byggt "den svenska modellen" för arbetsmarknadsrelationer. UVA fortsätter denna tradition. Det kan sägas att UVA satte punkt för den tid av konfrontation mellan arbetsmarknadens parter som började i slutet av 1960-talet. Under denna tid av ovanligt starka motsättningar och misstänkliggöranden tillkom den lagstiftning som innehåller "den nya arbetsrätten". Genom UVA har mycket av de inslag av maktkamp och konfrontation som finns i MBL (särskilt på det ideologiska planet; jfr 2.1—2.2) tonats ned eller rentav försvunnit.

> Idag låter det sig kanske säga att 1970-talet framstår som en parentes i arbetsmarknadsrelationernas historia i Sverige. Under inflytande av "maj -68"[11] skärptes tonläget högst avsevärt på arbetsmarknaden. En viss yra grep omkring sig, kanske mest bland politikerna (jfr 2.2.3). Optimismen var stor på många håll och man trodde sig kunna förändra företagens styrelseformer på ett eller ett par år. Om detta är sant så kan man säga att UVA innebar slutet på en era och början på en annan. I dagsläget fortsätter förändringsarbetet men tonläget är nu åter normalt. Arbetsgivarna har återtagit den oomstridda rollen att vara ledarna av företagen och det är inte längre misstänkt att vara företagare.

UVA bygger därjämte på gemensamma värderingar där utveckling, effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft spelar en stor roll. Avtalet framhäver även behovet av en utveckling av medbestämmandet i företagen i praktiska och smidiga former. Namnet på avtalet — *utvecklingsavtalet* — speglar den anda som avtalet ger uttryck för. Samtidigt anger namnet något av tonen för arbetsmarknadsrelationerna i Sverige, "Sverige i utveckling", slagordsmässigt uttryckt!

UVA kan sålunda sägas utgöra det centrala medbestämmandeavtalet i den meningen att det anger den ton som är förhärskande. Dessutom gäller avtalet på största delen av den privata arbetsmarknaden. I övrigt finns på den privata sektorn medbestämmandeavtal på bankområdet och på försäkringsområdet. På SFO:s avtalsområden finns ett stort antal MBA men de har alla samma innehåll i stort. Nära överensstämmande med SFO-avtalen är vidare avtalen för kooperationen (MBA-KFO) och för de "kooperativa och allmännyttiga bostadsföretagen".

På det statliga området gäller främst medbestämmandeavtal för det statliga arbetstagareområdet, MBA-S.[12] På det icke-statliga lärarområdet finns ett särskilt avtal, MBA-L. Det gäller endast ärenden rörande lärare som handläggs av statlig myndighet. (I frågor som rör inflytandet på den egna arbetsplatsen i kommunen gäller ett kommunalt avtal, MBA-KLU.) — På den kommunala sidan gäller medbestämmandeavtal för kommuner och landsting, MBA-KL (jämte MBA-KLU, se ovan).

Kan medbestämmandeavtalen jämföras med varandra? Avtalen skiljer sig starkt åt. Detta är naturligt. De avser helt olika områden och representerar helt olika traditioner. Det är därför svårt att jämföra dem. Tre drag utmärker dock alla avtalen.

- Stark betoning på decentralisering och lokala kollektivavtal.
- Stark betoning på den enskilde arbetstagaren och på strävanden efter jämställdhet.
- Stark betoning på frågor som avser den dagliga arbetssituationen.

9.2.4 *Andra avtal med medbestämmande*

I 9.2.1 (punkt 4) har konstaterats att regler om medbestämmande kan ges även i andra avtal än rena MBA enligt 32 § MBL. Ett exempel gavs på en vanlig typ av regler som faktiskt innebär medbestämmande för arbetstagarsidan. Finns det exempel på fristående avtal som i sin helhet ger uttryck för medbestämmande utan att vara MBA enligt lagen? Det finns många exempel. Ett viktigt avtal är Trygghetsavtalet SAF-PTK (se härom flerstädes i kapitel 12).

På tidningsområdet finns särskilt långtgående avtal, de s k teknikavtalen, ett på arbetarområdet, ett på tjänstemannaområdet och ett på journalistområdet.[13] Ur medbestämmandesynpunkt är det viktigaste i avtalen att införandet av ny teknik skall ske så att de anställdas anställningstrygghet inte äventyras. Avtalen innehåller vidare långtgående regler om rätt till utbildning och till omplacering. Teknikavtalen kallas inte MBA. Såvitt man kan se är de heller inte MBA i lagens mening; inget tyder på att arbetstagarsidan har tolkningsföreträde. Ändå ger teknikavtalen på tidningsområdet arbetstagarsidan ett betydande medbestämmande.

9.3 Styrelserepresentation. Ägarskap

9.3.1 *Inledning*

MBL bygger på ett tvåpartsförhållande, arbetsgivaren och arbetstagarna. Arbetsgivaren ses som arbetstagarnas motpart och lagen ger regler för hur arbetstagarna skall få insyn hos och kunna påverka motparten. Lagen skiljer noga mellan ägarfunktion och arbetsfunktionen ehuru bägge enligt lagens synsätt ut-

gör grund för beslutanderätt och makt (jfr 2.2). Inflytande för arbetstagarsidan kan emellertid även uppnås genom att arbetstagarsidan får delta i och påverka ägarsidans beslut som en del av ägarorganet självt. Detta är fallet med arbetstagarnas styrelserepresentation. De ledamöter som arbetstagarsidan utser blir medlemmar i ett ägarorgan och utövar ägarmakt på (i stort sett) samma villkor som de av ägarna utsedda ledamöterna. En annan väg är att de anställda blir ägare, individuellt eller genom fonder. Detta är fallet med det kollektiva ägandet via AP-fonderna och de fem löntagarfonderna. Individuellt ägande sprider sig också. Som ägare har de anställda rätt att delta i och fatta beslut i det högsta beslutsorganet i bolag, stämman.

9.3.2 *Styrelserepresentation*

Styrelserepresentation finns i olika former på alla sektorerna av arbetsmarknaden, den privata, den kommunala och den statliga.

På den *privata* sektorn gäller lagen 1987 om styrelserepresentation för de privatanställda.[1] Lagen är en av de s k "insynslagarna".[2] Den andra är lagen 1982 om styrelserepresentation för samhället i vissa stiftelser.[3] Styrelserepresentation för de anställda infördes 1972. Syftet med styrelserepresentationen är främst att ge de anställda "insyn i och inflytande på företagets verksamhet" (1 §). Detta innebär att lagstiftningen har samma syfte som MBL. Precis som MBL bygger lagen på att de anställda har rättigheter "i kraft av sitt arbete".[4] De anställdas representanter är visserligen i minoritet i styrelsen. De har därför inget rättsligt stöd för att påverka besluten om majoriteten vill annorlunda. Inte desto mindre är lagen "en viktig del av de regler som skall garantera de anställdas inflytande i arbetslivet".[5] Samhället menar även att de anställdas medverkan i styrelsearbetet är till fördel för verksamheten. "Arbetstagarrepresentanterna (har) allmänt sett lämnat mycket värdefulla bidrag till företagens skötsel och utveckling", anförde arbetsmarknadsministern när förslaget till lagen 1987 lades fram. Hon tillade att "de anställdas rätt till styrelserepresentation har blivit en betydelsefull konkurrensfördel för svenska företag, något som för övrigt ofta vitsordas från arbetsgivarhåll".[6]

Styrelserepresentationen enligt lagen 1987 avser aktiebolag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar med minst 25 anställda under förutsättning att kollektivavtal gäller med i vart fall en facklig organisation. Representation kommer till stånd när så begäres av minst en lokal avtalsbunden arbetstagarorganisation (6 §).

För koncerner gäller särskilda regler. Syftet är att tillse att arbetstagarna får representation i styrelsen för moderbolaget även om antalet anställda där understiger 25 och kollektivavtal saknas (4 § st 3 och 6 § st 2).

Arbetstagarna har som huvudregel rätt att utse två ordinarie ledamöter och två suppleanter (4 § st 1). I företag eller koncerner med minst 1 000 anställda

och med verksamhet i skilda branscher utses tre ledamöter och tre suppleanter. Mandattiden bestäms av den organisation som utser ledamoten, men får inte överstiga fyra hela verksamhetsår (14 § st 1). I normalfallet utses en ledamot (jämte suppleant) av den lokala LO-organisationen respektive TCO eller SACO/SR-organisationen. Styrelseledamot *bör* vara anställd i företaget eller koncernen och *får inte* utan särskilt tillstånd tillhöra annat företags styrelse (annat än inom samma koncern; 9 §). De ordinarie ledamöterna har rösträtt. Suppleanterna har närvaro- och yttranderätt (12 § st 1). Ledamöterna är helt jämställda med de av ägarna utsedda ledamöterna. Undantag gäller i frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärd eller där den fackliga organisationen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets (14 §). I dessa tre fall föreligger jäv. Vid medbestämmandeförhandlingar enligt MBL föreligger normalt inte jäv. Jäv innebär att arbetstagarledamöterna inte får delta i behandlingen.

En av arbetstagarsidans ledamöter har rätt att närvara och deltaga i överläggningarna i arbetsutskott, direktion eller motsvarande när styrelsen särskilt gett i uppdrag att förbereda ärende för avgörande av styrelsen (13 §).

Lagen innehåller inga regler om tystnadsplikt.[7] Styrelsen beslutar själv genom majoritetsbeslut om tystnadsplikt. Styrelseledamot som skadar bolaget, t ex genom att omtala hemliga förhållanden, kan ibland dömas till skadestånd (15 kap 1 § ABL). Någon motsvarighet till regeln i 22 § MBL om rätt att informera ledamöterna i den lokala organisationens styrelse finns inte. I praktiken torde dock en omfattande vidareinformation kunna ges.[8]

Arbetstagarledamöterna har samma ansvar som andra ledamöter. Detta kan medföra att arbetstagarledamot kan åläggas betalningsansvar för företagets skulder, t ex vid underlåtelse att tillse att företaget läggs ned (likvideras). Befrielse från ansvar föreligger om ledamöten kan visa att underlåtelsen inte beror på försummelse från hans sida. Saken kan t ex vara den att arbetstagarledamoten har undanhållits viktig information.[9]

Regler om hur styrelsearbetet skall bedrivas ges i ABL. Varje styrelseledamot kan få till stånd sammanträde (8 kap 8 § ABL). Beslut får som huvudregel inte fattas om inte ledamöterna "fått tillfälle att deltaga i ärendets behandling" och dessutom "erhållit tillfredsställande underlag för att avgöra ärendet" (8 kap 9 § ABL).

Ledamot har rätt att närvara och yttra sig på bolagsstämma (12 § respektive 9 kap 12 § ABL).[10]

Styrelserepresentanterna är fackliga förtroendemän enligt FML (se kap 7). Detta innebär att de har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner när de arbetar i styrelsen. Rätt till arvode föreligger däremot inte enligt lag men i praktiken utgår ofta arvode.[11]

En fråga som diskuterats mycket är om de anställdas styrelserepresentation skall utökas. En tanke är att de anställda skall utse hälften av styrelsens leda-

möter. Detta skulle ge kapital och arbete en lika rätt i styrelsen (jfr MBL:s ideologi, 2.2.1). Sådan s k *paritets*representation finns i Västtyskland inom kol- och stålindustrin. — I Sverige har särskilt folkpartiet ivrat för paritetsrepresentation. Övriga partier har varit tämligen ointresserade. I dagsläget har frågan knappast aktualitet.[12]

På den *statliga* sektorn finns också styrelserepresentation. Rätten infördes 1974 men den har ändrats och begränsats 1987. Reglerna finns i en regeringskungörelse (SFS 1987:1101).[13] Personalföreträdare har närvaro- och yttranderätt. De är däremot inte fullvärdiga ledamöter och de får därför inte deltaga i besluten utom i disciplinärenden. I affärsverken (t ex SJ) är däremot personalrepresentanterna fullvärdiga styrelseledamöter. Så är också fallet i styrelserna för bl a AMS, AMU och ASS. Här utses dock ledamöterna av regeringen efter förslag från personalorganisationerna.

På den *kommunala* sektorn har tre personalföreträdare närvaro- och yttranderätt i samtliga nämnder (utom styrelsen) i kommuner och landsting (3 a kap KL).[14] Företrädarna har däremot inte rätt att väcka egna förslag eller att rösta eller reservera sig mot beslut. Företrädarna får delta vid behandling av frågor som angår förhållandet mellan kommun/landstinget som arbetsgivare och de anställda men inte i frågor som angår den politiska demokratin, kommunens/landstingets roll som förhandlingspart eller myndighetsutövning (med vissa undantag; se 3 a kap 6 § KL). Vidare kan partsammansatta organ (PSO) inrättas efter beslut av fullmäktige (1 kap 5 §, 3 a kap 1—3 §§ KL).[15] Ett PSO kan ha berednings-, förvaltnings- och verkställighetsuppgift. Frågor som rör den politiska demokratin och myndighetsutövningen faller utanför PSO:s kompetens. PSO har endast inrättats i begränsad omfattning.[16]

9.3.3 *Ägarskap*

I avsnitt 2.3.2 har angetts att MBL är så utformad att den inte ger de anställda rätt till medbestämmande med ägarna. MBL gäller "endast" förhållandet mellan de anställda och ägarnas representanter, dvs styrelsen, verkställande direktören och andra befattningshavare i bolaget. Inte heller styrelserepresentationslagen ger de anställda möjlighet att påverka ägarna direkt. För att de anställda skall kunna påverka ägarna måste tillses att de själva blir ägare, direkt eller indirekt. Ytterligare en väg att stärka de anställdas inflytande är därför att tillse att de blir ägare av aktier (andelar) i det företag där de arbetar.

Ägarmakt är den högsta formen av makt i privatägda företag. Det är ägarna som fattar de viktigaste besluten. Det sker på bolagsstämman. Ofta är det visserligen i realiteten styrelsen som dirigerar bolagsstämman, inte tvärtom. När företrädare för de anställda uppträder på stämman blir dock situationen en annan eftersom de inte — eller i vart fall inte i samma utsträckning — "står på

samma sida" som kapitalägarna i övrigt. På stämman fattas alltså i princip de mest avgörande besluten, t ex om inriktningen av bolagets verksamhet. Stämman utser också styrelse (med undantag för de anställdas representanter; jfr 9.3.2). Stämman kan ge direktiv till styrelsen (jfr 2.3.2).

En utveckling som ger de anställda ägarmakt, både i *kollektiva* och i *individuella* former, äger rum.

Den *kollektiva* formen avser offentliga fonder. På initiativ av LO och under mycket hårt motstånd från näringslivet[17] och de borgerliga partierna genomfördes 1983 ett system med s k *löntagarfonder.* "Fond-Sverige" tillkom!

Fonderna är fem och de är geografiskt spridda över landet.[18] Tillsammans med fjärde AP-fonden (och från 1988/89 även femte AP-fonden) placerar fonderna sina medel i aktier och vissa andra riskbärande värdepapper. Löntagarfonderna tillförs medel genom en vinstdelningsskatt och beräknades när de infördes komma att äga 5—10% av aktierna i de börsnoterade företagen när tillförseln av pengar till dem upphör efter 1990.[19] En löntagarfond får inte inneha mer än nästan 6% av rösterna i börsnoterade företag. Fjärde AP-fonden och femte AP-fonden får var och en inneha högst 10% av rösträtten.[20] Detta innebär att de sju fonderna tillsammans högst får förvärva nästan 50% av rösterna. Meningen är sålunda att "fondstyrelserna inte skall ta på sig ett ägaransvar". Fondernas roll skall däremot vara att "ta på sig ett ... normalt delägaransvar, vilket bl a innebär att de tillsammans med andra ägare bör ange målsättningen för företagen och verka för att företagen har väl fungerande ledningsorgan".[21]

Löntagarfonderna har bl a till uppgift "att skapa mer av delaktighet och löntagarinflytande i det ekonomiska livet". Löntagarna kan via fonderna "få insyn i och inflytande över hur de finansiellt strategiska besluten utformas av aktieägarna och hur företagens styrelser utses". Detta innebär också att löntagarna får "delaktighet i ägaransvaret, framför allt ägarens roll som övervakare av att företagens ekonomi är god och lönsamheten tillfredsställande".[22]

Löntagarfonderna leds av styrelser som utses av regeringen. En majoritet av ledamöterna företräder löntagarintressen. Fondstyrelsen "bör ses som ett organ för att bevaka löntagarnas intressen av en sund ekonomisk utveckling, full sysselsättning och ett ökat inflytande genom medägande i företagen".[23] Fondstyrelserna deltar på bolagsstämmorna enligt samma regler som gäller för andra ägare. På begäran av lokal facklig organisation i ett bolag skall fonderna (men inte AP-fonderna) överföra rösträtten till hälften av sina innehav i bolaget på den lokala organisationen.[24] En sådan överföring är ägnad "att stärka de anställdas inflytande och ytterligare decentralisera ägarinflytandet".[25] Överföringar av rösträtt har skett i stor utsträckning från löntagarfonderna (och även från fjärde AP-fonden).[26]

Den *individuella* formen för ägande har tillkommit på initiativ av företagen, delvis som ett svar på den kollektiva fondvägen. Under mycket hårt motstånd från LO pågår sedan några år en breddning av ägandet i företagen genom att de

anställda blir ägare direkt till aktier i det bolag som de arbetar i. De anställda inbjuds att teckna aktier eller optioner[27] i bolaget, ofta på fördelaktiga villkor. De anställda kan utöva inflytande på bolagsstämman på samma sätt som andra (små)aktieägare. De kan också ge sin fackförening fullmakt att företräda dem. Veterligen förekommer ingendera formen i någon nämnvärd omfattning.

Ett syfte med löntagarfonderna har varit "att skapa mer av delaktighet och löntagarinflytande i det ekonomiska livet och att motverka privat makt- och förmögenhetskoncentration, dvs de mål som brukar sammanfattas i begreppet ekonomisk demokrati".[28] Trots ansträngningarna att bredda ägandet i näringslivet har utvecklingen emellertid gått mot en ökad koncentration. Jämfört med denna koncentrationsprocess spelar det kollektiva och individuella ägandet en blygsam roll.[29]

9.4 Facklig vetorätt

9.4.1 *Inledning. Vetorättens bakgrund och syfte*

Arbete för annans räkning kan utföras som anställningsarbete eller som uppdragsarbete (jfr 1.1). Om arbetet är anställning gäller den arbetsrättsliga lagstiftningen och åtskillig annan lagstiftning av social och ekonomisk skyddskaraktär. En arbetsgivare skall vidare betala en rad sociala förmåner, såsom pension och sjukförsäkring. Dessa förmåner finansieras genom arbetsgivaravgifter, som för närvarande uppgår till cirka 40% av den utbetalade lönen. Arbetsgivaren skall också till skattemyndigheterna redovisa hur mycket han betalar i lön m m till sina anställda och han skall göra avdrag på lönen för inkomstskatt till samhället. Skatten uppgår för stora delar av den förvärvsarbetande befolkningen till 40—60% av lönebeloppet.

En uppdragstagare, t ex en privatpraktiserande tandläkare (jfr 1.1), skall själv stå för sin semester. Han har också att betala pensions- och sjukförsäkringsavgifter själv. Kostnaderna uppgår i stort sett till samma belopp som arbetsgivaren betalar till sina anställda.

> Gränsen mellan anställning och uppdrag är inte lika väsentlig idag som tidigare. Sedan 1983 skall nämligen uppdragsgivare betala sociala avgifter för vissa uppdragstagare. Skyldigheten avser främst sådana uppdragstagare som inte är rörelseidkare i skattelagens mening. Många uppdragstagare är dock rörelseidkare varför gränsen trots allt fortfarande är av stor betydelse.[1]

Arbetsgivarens alla förpliktelser gör att den som vill få arbete utfört kan ha ett intresse av att arbetet inte blir anställningsarbete. Hederliga "arbetsköpare" med vilja att lojalt följa och tillämpa den arbetsrättsliga lagstiftningen har ingen anledning att försöka få arbete utfört som uppdrag. Men mången "arbetsköpare" har inte denna vilja. Ur sådana "arbetsköpares" synvinkel är det en "för-

del" om den arbetsrättsliga lagstiftningen inte är tillämplig. Den som utför arbetet får inget anställningsskydd och medbestämmandelagen gäller inte, för att ge några exempel.

Från ekonomisk synpunkt skall det inte spela någon roll för en "arbetsköpare" om arbetet utförs som anställning eller som uppdrag. Om både "arbetsköparen" och "arbetssäljaren" är hederliga och laglydiga blir "priset" för arbetet i stort sett detsamma. Men erfarenheten visar att många ohederliga och lagstridiga förfaranden förekommer. Vissa gynnar endast "arbetsköparen". Andra sker i samförstånd mellan "arbetsköparen" och "arbetssäljaren". Dessa kan t ex komma överens om att "arbetsköparen" till skattemyndigheterna skall uppge lägre inkomster än vad som faktiskt betalats ut. Skatten blir då lägre än om den verkliga summan uppgivits. Dessa "svarta pengar" stannar i "säljarens" ficka. Ofta får även "köparen" sin del. Detta kan ske i den formen att den ersättning som han utbetalar till "säljaren" är lägre än vad han skulle ha fått betala till en anställd. "Säljaren" kan gå med på detta därför att han får mer pengar kvar efter skatt genom den felaktiga deklarationen. Tillvägagångssättet, som innebär att "två slår den tredje" (dvs "köparen" och "säljaren" slår samhället), illustreras i figur 9:1.

> Omfattningen av den svarta ekonomin kan självfallet inte anges exakt. Det ligger i dess natur av att vara "svart". För 1970-talet har den beräknats uppgå till omkring 5% av den totala ekonomin (bruttonationalprodukten).[2]

Olagliga förfaranden som inte främst har ekonomisk karaktär förekommer också i många former. Ett viktigt fall är olaga arbetsförmedling. Vanligt förekommande är uthyrning av arbetskraft, s k "grå" arbetskraft, vilket i de flesta fall innebär olaga arbetsförmedling.[3] Ofta förekommande är vidare att "arbetssäljaren" rätteligen skulle anställas av sin motpart men i stället utför arbetet som formellt självständig företagare. Sådana förfaranden brukar kallas "kringgående av arbetstagarbegreppet".[4] I andra fall eftersätter arbetsgivare arbetsmiljön eller låter bli att följa kollektivavtalets regler, t ex om arbetstid och raster.

Samhället försöker på olika vägar att bekämpa den djungel av olagligheter, som förekommer på arbetsmarknaden. Vetoreglerna i MBL är ett av medlen. Vetorätten har bl a den fördelen att veto kan sättas in vid det ondas rot innan olagligheter ännu hunnit begås.[5]

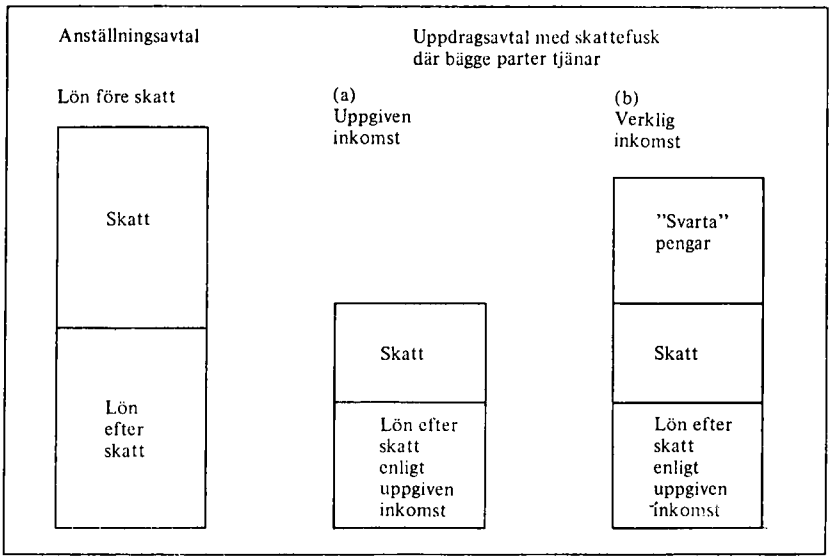
Vetorätten syftar till att råda bot på rättsligt felaktiga förfaranden. Syftet är däremot alls inte att framtvinga att arbetsgivare över huvud inte anlitar utomstående. Detta framhålls med stor skärpa i motiven till lagen. Vetorätten avser inte att angripa effektiviteten i näringslivet eller att verka konkurrensbegränsande t ex i den meningen att den fackliga organisationen förbehåller arbetsuppgifter åt sina egna medlemmar. För att belysa syftet är ett längre citat motiverat.[6]

"Naturligtvis måste arbetsgivare i åtskilliga fall kunna anlita utomståendes tjänster. Från industripolitisk synpunkt är arbetsfördelning och specialisering nödvändiga för näringslivets fortsatta utveckling. En rationell företagsstruktur behövs. Det stora flertalet företag som utbjuder tjänster är seriösa och samhällsekonomiskt önskvärda. För att öka effektiviteten i näringslivet har statsmakterna under senare år vidtagit en rad åtgärder i syfte att stimulera särskilt mindre och medelstora företag att i ökad omfattning utnyttja externa specialisttjänster. Åtgärder för att garantera näringsfrihet och motverka osund konkurrensbegränsning är viktiga inslag i statsmakternas näringspolitiska strävanden.

Löntagarorganisationerna har givetvis det största intresse av ett effektivt och konkurrenskraftigt näringsliv."

Detta uttalande innebär att seriöst arbetande företag inte *i sak* skall beröras av vetorätten. Förhandlingsreglerna i 38 § (och 11—12 §§) är emellertid tillämpliga även i fråga om seriösa företag och avtal, som följer gällande lag- och avtalsregler. Den fackliga organisationen skall ges tillfälle till insyn för att kunna undersöka om ett ingripande erfordras eller ej.[7]

Vetoreglerna i MBL har delvis en annan karaktär än övriga regler i lagen. De syftar nämligen inte bara till att ge de anställda medinflytande på den egna arbetsplatsen. Vetorätten, som utgör ett led i kampen mot missförhållanden på arbetsmarknaden, innebär i själva verket att de fackliga organisationerna fått uppgifter, som närmast kan jämföras med offentlig kontroll och förvaltning.[8]



Figur 9:1. "Två slår den tredje"

Vetoreglerna gör det möjligt för arbetstagarsidan att förhindra att den egne arbetsgivaren själv gör sig skyldig till felaktigheter genom att ingå avtal, som strider mot lag eller avtal. Reglerna går emellertid längre än så. Vetot har en "fjärrverkan". Det avser även situationer då den egna arbetsgivaren drar nytta av missförhållanden hos andra. Detta gäller oavsett om den egne arbetsgivaren är medveten om missförhållandena eller inte och oavsett om han avser att utnyttja dem eller inte.[9]

Själva vetorätten avser endast den egne arbetsgivarens åtgärder, t ex ett avtal med ett byggnadsföretag att uppföra en lagerlokal. Hur byggnadsföretagets verksamhet bedrivs faller utanför *vetorätten* för arbetstagarsidan hos beställaren. Men missförhållanden hos byggnadsföretaget eller hos underentreprenörer till byggnadsföretaget kan ändå bekämpas av arbetstagarsidan hos beställaren med hjälp av vetoreglerna. Arbetstagarsidan hos beställaren kan nämligen uppställa villkor för att inte utöva vetorätt mot den egna arbetsgivarens avtal med byggnadsföretaget om det med skäl kan antas att missförhållanden förekommer hos byggnadsföretaget eller dess underentreprenörer. Vetorättan kan därmed komma att sträcka sig långt utöver den egna arbetsplatsen och den egna arbetsgivarens förhållanden. För att godkänna den egne arbetsgivarens avtal med byggnadsföretaget kan arbetstagarsidan som villkor uppställa t ex följande. Den egna arbetgivarsidan skall utfästa sig att i sitt avtal med byggnadsföretaget ta in en bestämmelse att byggnadsföretaget skall få insyn i löneredovisningen på underentreprenörsföretag utan kollektivavtal och att sådan insyn även skall tillkomma fackföreningen på byggnadsföretaget.

Reglerna om vetorätten är dispositiva. På många avtalsområden har träffats överenskommelser. Av särskild betydelse är avtalen på byggnads- och installationsområdena. Byggnadsavtalets regler innebär att arbetsgivare, som vill anlita en entreprenör, skall ställa sig flera villkor till efterrättelse. Bland annat stadgas att arbetsgivaren endast får anlita entreprenörer, som är kollektivavtalsbundna (dock med undantag för enmansföretagare).

Vetorätt kan inte generellt användas mot enmansföretagare eller företagare utan kollektivavtal.[10] Det förekommer emellertid att fackliga organisationer försöker uppnå detta. Synnerligen stor uppmärksamhet har ett beslut fattat av Svenska Elektrikerförbundets kongress väckt. Beslutet innebär att förbundet inte skall ingå kollektivavtal med enmansföretagare. Enmansföretagare (dvs företagare utan anställda) kan inte bli medlemmar i arbetsgivarorganisationen. Dessa två förhållanden medför att enmansföretagare i praktiken nära nog utestängs och därmed inte kan klara sig. Ett uppmärksammat fall togs till behandling av NO (näringsfrihetsombudsmannen). NO menade att en vägran av El-ettan i Stockholm att av det angivna skälet godta en enmansföretagare innebar en form av etableringshinder. Att använda vetoreglerna i MBL i sådant syfte kunde inte accepteras, menade NO. Regeringen undvek att ta ställning men uttalade sig synnerligen starkt till förmån för ny- och enmansföretagande.

"Samtidigt bör framhållas betydelsen av enmansföretagens verksamhet

för effektiviteten och utvecklingen inom näringslivet. Regeringen ser därför allvarligt på en utveckling som kan leda till att kollektivavtal på arbetsmarknaden får till effekt att seriösa enmansföretagare väsentligen hindras från att verka på marknaden. Enligt regeringens bedömning måste det ligga också i arbetsmarknadsparternas intresse att slå vakt om etableringsfriheten och att vara vaksamma på att etableringshindrande effekter m m av träffade avtal inte uppstår."[11]

I figur 9:2 illustreras vetorättens utsträckning. Figuren behöver några klarläggganden. 38 § MBL avser dels situationer då arbetet utförs direkt för den egne arbetsgivarens räkning dels situationer då arbetet utförs inom den egne arbetsgivarens verksamhet. Det första fallet är det vanligaste och enklaste. Arbetet kommer den egne arbetsgivaren *direkt* till godo. Emellertid kan arbetsgivarens avtal med motparten vara så utformat att arbetet endast indirekt kommer honom till godo. Typfallet är uthyrning av arbetsplats (jfr 1.1). Denna kan innebära att innehavaren av en rörelse, t ex en frisersalong, säger upp sina anställda men samtidigt erbjuder dem att hyra en arbetsplats hos honom. I sådana fall kommer de tidigare anställda inte att arbeta direkt för innehavarens räkning. Arbetet utförs för egen räkning och innehavaren tillförs inget arbetsresultat. Men arbetet gagnar indirekt innehavaren. Arbetet gör det för det första möjligt för denne att inte ha anställda! Vidare innebär arbetet att en utökad service kan erbjudas, t ex öppethållande hela dagen, och att verksamheten får en större mångsidighet. Dessa och andra fördelar för innehavaren gör att lagen endast kräver att arbete skall utföras inom ramen för arbetsgivarens verksamhet.[12]

9.4.2 *Allmänna förutsättningar för vetorätt*

Ett stort antal *allmänna* förutsättningar skall vara uppfyllda för att det skall föreligga en situation där veto *kan* ifrågakomma. Dessutom skall *särskilda* förutsättningar vara uppfyllda för att vetorätt *skall få utövas* inom vetoområdet (se 9.4.4).

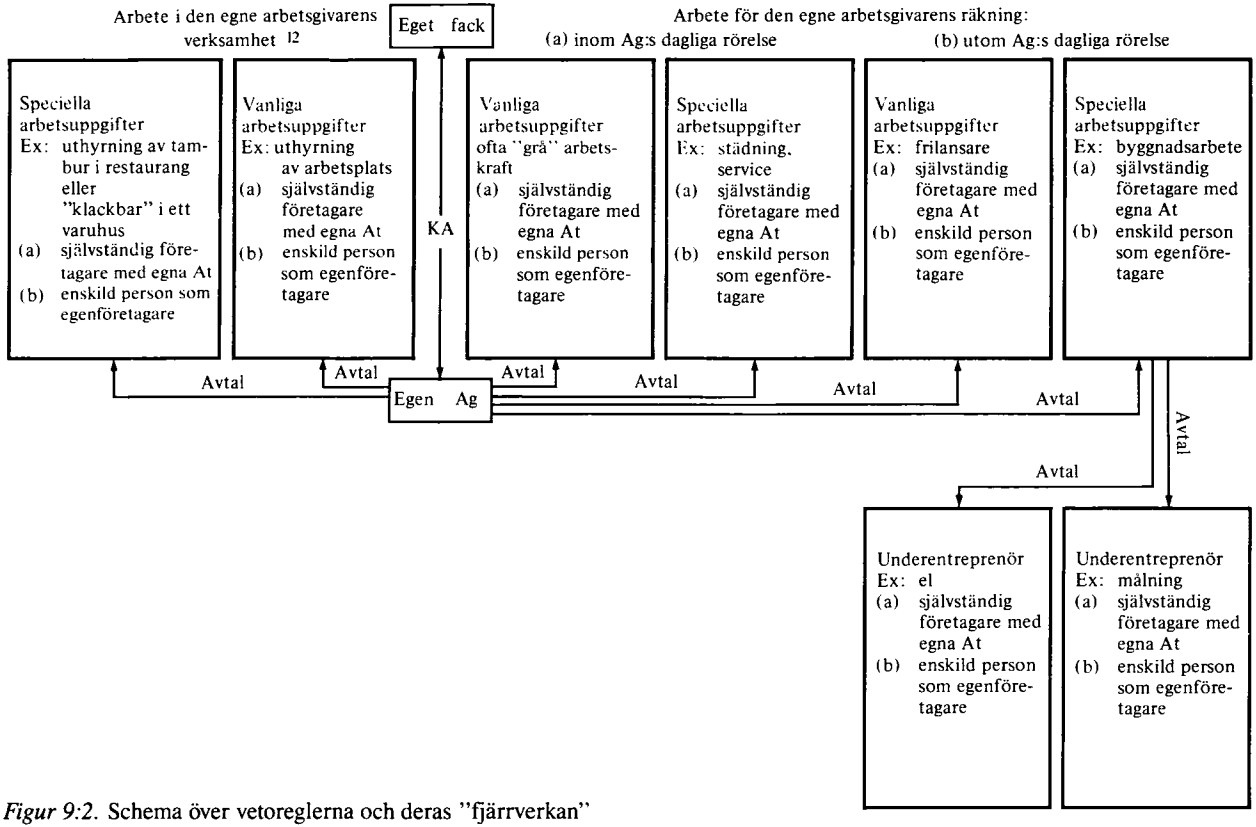
De *allmänna* förutsättningarna kan beskrivas i sju punkter.

1. Endast organisation som har (eller brukar ha) kollektivavtal för det aktuella arbetet har vetorätt.[13]

   Tanken är att endast avtalsslutande organisationer har tillräcklig överblick för att få utöva den förvaltningsmakt som vetot innebär.

2. Organisationen måste ha i varje fall en medlem hos arbetsgivaren.[14]

   Det krävs däremot inte att medlemmen arbetar med uppgifter som berörs av det avtal, som arbetsgivaren vill sluta. Inte heller krävs att organisationen har någon medlem på den arbetsplats där arbetet skall utföras.[15]



Figur 9:2. Schema över vetoreglerna och deras "fjärrverkan"

3. Vetorätten gäller endast inom organisationens verksamhetsområde.[16]

   Organisation har vetorätt endast inom sitt eget avtalsområde. Kollektivavtalen har vidsträckt tillämpningsområde, särskilt på arbetarområdet. Ett och samma arbete kan omfattas av flera organisationers kollektivavtal. (Se härom 5.7.) Vetorätten får härigenom i sin tur ett vidsträckt tillämpningsområde. Faller en åtgärd som arbetsgivaren planerar inom flera avtalsområden, omfattas alla de berörda organisationerna.

4. Vetorätten gäller inte om det finns lagregler som anger vem som skall utföra ett visst arbete.[16a]

   En författning kan ge regler om vem som skall utföra ett visst arbete, t ex sophämtning eller sotning. I sådana fall kan en vetosituation uppkomma endast om arbetsgivaren har frihet att välja mellan olika företagare.

5. Vetorätten avser endast avtal om "arbete".

   Vetorätten gäller inte "när det är en genom arbete framställd produkt som är det klart väsentliga i rättsförhållandet" (Propositionen, s 312). Köp av hel- och halvfabrikat samt legotillverkning faller därför utanför. Vetorätten omfattar däremot alla former av entreprenader, både inom byggnadsområdet och andra. Under vetoområdet faller även "köp" av tjänster.

   Gränsen mellan "arbete" och "arbetsresultat" är oklar. Lagstiftaren fann det inte "varken nödvändigt eller önskvärt" med en "skarp och detaljerad avgränsning av vetorättens tillämpningsområde" (Propositionen, s 316).

   I avtal kan stadgas att även legoproduktion skall omfattas av vetoregler. Ett exempel på det är hängavtalet inom den grafiska industrin, som citeras i 9.4.4 (2) punkt 3.

6. Arbetet skall utföras av en person som inte anställs (38 § 1 st).

   Om arbetet är anställningsarbete utövar arbetstagarorganisationerna kontroll genom att tillse att kollektivavtalet efterlevs. Vetorätten är därför begränsad till uppdragsarbete.

7. Vetorätten avser *inte* lagenligheten rent allmänt inom arbetsgivarens rörelse.[17]

9.4.3 *Förhandlingar i vetofrågor*

Den fackliga vetorätten är förknippad med regler om förhandlingar. Dessa förhandlingar är primära, dvs de skall äga rum innan arbetsgivaren träffat bindande avtal om utförande av arbetet. Reglerna överensstämmer nära med reglerna om medbestämmandeförhandlingar.[18] Utgångspunkten är att alla planerade avtal, som faller under vetoområdet, skall tas upp vid förhandlingar som arbetsgivaren självmant kallar till. Detta gäller även om det står klart att det inte finns några för-

utsättningar att inlägga veto mot det planerade avtalet.[19] Samma är fallet även om det framstår som önskvärt eller nödvändigt att en utomstående anlitas.[20] I vissa undantagsfall behöver arbetsgivaren inte kalla utan förhandlingar kommer till stånd på begäran av den berörda arbetstagarorganisationen. Meningen är att mindre viktiga fall skall undantas för att tillse att förhandlingsskyldigheten inte blir en belastning utan nämnvärd nytta. Lagen undantar tre fall (38 § 2 st).

1. Arbetet är av kortvarig *och* tillfällig natur.

   Bedömningen av om arbetet är kortvarigt skall göras främst med ledning av förhållandena på arbetsplatsen och arbetets natur. Bedömningen har alltså en individualiserad karaktär. Bedömningen avser situationen *innan* arbetet skall utföras.[21] I begreppet "tillfällig natur" ligger att arbetet inte får återkomma regelbundet med korta intervaller. Vid bedömningen av om arbetet är *kortvarigt* skall hänsyn tas till tidsfaktorn.[22] Även andra omständigheter skall beaktas, t ex arbetsstyrkans planerade storlek och arbetets storleksgrad i förhållande till omfattningen av hela det arbete i vilket det ingår.[23]

Om vad? (Förhandlingsområdet) (Vetoområdet)	Initiativ?	När?	Undantag från regeln om beslutsuppskov?
1. rent primär förhandling; (38 § st 1) Allt arbete som utförs (a) för Ag:s räkning eller (b) i Ag:s verksamhet *när* den som utför arbetet inte blir anställd av Ag *med undantag för* det halvprimära området.	Ag självmant	Före beslut (dvs innan bindande avtal om arbetet ingåtts; jfr AD 1978:114)	Synnerliga skäl
2. halvprimär förhandling; (38 § st 2) Arbete som (a) är av kortvarig och tillfällig natur eller (b) kräver särskild sakkunskap eller (c) anordnas på ett sätt som i allt väsentligt motsvarar åtgärd som godtagits av At-organisationen	At-organisation	Före beslut eller verkställande	Särskilda skäl

Figur 9:3. Schematisk figur rörande förhandlingsområde (vetoområdet), förhandlingstidpunkt m m vid vetoförhandlingar

Avgörande är om själva arbets*uppgiften* är kortvarig och tillfällig, inte om arbetsgivaren utnyttjar den främmande arbetskraften kortvarigt och tillfälligt. Undantaget är därför inte tillämpligt då arbetsgivaren vill få tillfällig hjälp under kortare tid för att utföra arbetsuppgifter som normalt förekommer på arbetsplatsen eller som är helt jämförliga med sådana uppgifter.[24]

2. Arbetet kräver särskild sakkunskap.

   Härmed avses "fall i vilka själva arbetsuppgiften kräver kvalificerade kunskaper och där uppgiften är av en art som normalt inte förekommer inom arbetsgivarens verksamhet".[25] Det skall vara fråga om specialistkunskap i motsats till yrkesskicklighet.[26] Typfallen utgörs av ekonomisk, teknisk och juridisk expertis. Även översyn och fortlöpande reparationer och service av maskiner och annan utrustning, som utförs av specialister, kan ifrågakomma. Typiskt sett är arbetsuppgifterna väl avgränsade och kortvariga.

   I praxis har byggnadsarbete av komplicerat och riskfyllt slag (gjutning av en betongkaj i vatten i en hamn) ansetts kunna omfattas av undantaget.[27]

3. Arbetet motsvarar i allt väsentligt sådant som tidigare godkänts av den fackliga organisationen.[28]

   I detta hänseende krävs att samma utomstående person eller företag skall anlitas för ett arbete av likartad karaktär som tidigare. Villkoren för arbetet får inte i något väsentligt avseende vara avvikande. Det tidigare godkännandet skall vara uttryck för en verklig tillstyrkan.

Förhandlingsskyldigheten i vetofrågor är förenad med skyldighet för arbetsgivaren att uppskjuta sitt beslut tills förhandlingar slutförts. Detta överensstämmer med vad som gäller vid medbestämmandeförhandlingar. Uppskovsskyldigheten är försedd med undantag. Om "synnerliga skäl" föreligger kan arbetsgivaren fatta beslut i de fall då han normalt är skyldig att själv kalla till förhandling. I de fall då förhandling kommer till stånd på begäran av arbetstagarsidan krävs "särskilda skäl". Uttrycken "synnerliga skäl" och "särskilda skäl" har samma innebörd i 28 § som i 11—12 §§. (Se härom 8.3.4. Se i praxis AD 1978:45.)

Även i fråga om förhandlingsskyldighetens innebörd, förhandlingarnas genomförande och de formella reglerna m m föreligger överensstämmelse med reglerna om medbestämmandeförhandlingar (se 8.3.2, 8.3.3, 8.3.5 och 8.3.7). I fråga om informationsskyldighet och edition samt tystnadsplikt gäller samma regler som i 18—22 §§ (se 8.2.2 och 8.2.3).

Om den lokala förhandlingen leder till enighet kan central förhandling inte begäras. Denna regel är avsedd att främja lokala överenskommelser, liksom motsvarande regel vid medbestämmandeförhandlingar. Samtidigt är regeln om centrala förhandlingar en hållhake på arbetsgivaren.

Veto kan självfallet inte utövas fritt inom hela vetoområdet (9.4.2). För att veto skall få utövas måste ett antal *särskilda* förutsättningar vara uppfyllda.

En *första* begränsning är att vetorätten är förbehållen förbunden (39 §).[29] I motsats till exempelvis tolkningsföreträdet har den lokala fackliga organisationen inte vetorätt. Syftet är att undvika eljest föreliggande risk att praxis blir oenhetlig. Förbunden har vidare den överblick och sakkunskap som erfordras. Regleringen är samtidigt ett uttryck för att vetorätten inte i första hand skall ses som ett led i arbetstagarnas medinflytande på den egna arbetsplatsen. 39 § är emellertid dispositiv. I kollektivavtal på förbundsnivå kan därför vetorätt tillerkännas lokal organisation. Delegation till lokal organisation strider dock mot syftet med regeln att vetorätt endast tillkommer förbund.

En *andra* begränsning är att veto inte kan tillgripas om arbetsgivaren utnyttjat reglerna om undantag från skyldigheten att uppskjuta beslut tills förhandlingar slutförts och träffat ett bindande avtal om arbete. Arbetsgivarens beslut står då fast men skadestånd kan ifrågakomma (se vidare 9.4.6).[30]

En *tredje* begränsning är att veto får tillgripas endast när "den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antagas medföra åsidosättande av lag eller av kollektivavtal för arbetet eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde" (39 § MBL).[31] I denna formulering ligger fyra preciseringar (1—4).

Veto skall (1) vara uttryck för att det tilltänkta avtalet kommer att föra med sig *juridiska felaktigheter.* De tänkbara felen kan vara av mycket varierande art. Hänvisningen till god sedvänja kan synas ge möjlighet till friare bedömningar. Även i detta hänseende gäller dock att den överordnade ledstjärnan vid bedömningen skall vara om arbete kommer att utföras under sådana former att arbetstagarlagstiftningen kringgås eller ej (jfr AD 1978:109). Däremot saknar det betydelse vilken typ av avtal som föreligger mellan den egna arbetsgivaren och den som skall utföra arbetet. — Det förhållandet att juridiska felaktigheter *tidigare* har begåtts är inte i och för sig grund för veto. Däremot kan tidigare förseelser ge stöd för att felaktigheter kommer att upprepas i framtiden. Vetot förutsätter således en framtidsprognos.[32]

Vetorätt får (2) *inte* utövas när åtgärden är juridiskt korrekt men arbetstagarsidan tycker att den är *olämplig.* Lämplighetsfrågor behandlas vid förhandlingar med stöd av 11—12 §§. Vid dessa förhandlingar har arbetsgivaren den slutliga beslutanderätten. Veto får inte heller utövas för *ovidkommande syften*, såsom t ex:

- Styra arbete till en av flera acceptabla entreprenörer.

  Situationen kan t ex vara den att ett företag är privatägt och ett annat kooperativt.

  En vanlig situation här är att fackföreningen vill utestänga entreprenörer

utan kollektivavtal respektive ensamföretagare. Veto kan inte lagligen inläggas mot en företagare *enbart* av något av dessa skäl. Om arbetstagarsidan vill uppnå att arbetsgivaren endast utnyttjar kollektivavtalsslutande entreprenörer kräver detta att arbetsgivaren frivilligt går med på det, t ex i ett kollektivavtal. Så har delvis skett på byggnadsområdet (jfr 9.4.1 vid not 10). Sådana avtal anses giltiga i Sverige trots att de är konkurrensbegränsande.[33]

- Förbehålla arbete åt de egna medlemmarna på arbetsplatsen när andra kan utföra det.

  Det är inte tillåtet att med hjälp av vetoreglerna förhindra att arbete, t ex städning, matservering, tvättning eller transporter, läggs ut på seriösa företag. Inte heller får arbetsgivaren påverkas att säga upp avtal med seriösa entreprenörer under hot om fackligt veto.

- Förbehålla arbete åt medlemmar i det egna förbundet när gränsdragningstvister uppkommer med andra förbund.[34]

Veto får (3) utövas även om arbetsgivaren inte syftat till juridiska felaktigheter. Åtgärden kan bygga på helt godtagbara motiv. Detta hindrar dock inte att "åtgärden rent faktiskt (kan få) den effekten att lag eller kollektivavtal åsidosätts". Veto kan då utövas.[35]

För att veto skall få utövas fordras endast att ett otillåtet förfarande "kan antagas" (4).[36] Detta uttryck i 39 § innebär att förbundet inte måste ha visshet att otillåtet åsidosättande kommer att ske. Ett relativt omfattande svängrum för uppskattningar medges. En marginal för felbedömningar måste därför också accepteras om vetorätten inte skall urholkas. Veto får dock aldrig utövas om det endast föreligger antaganden eller obestyrkta misstankar om att felaktigheter kan inträffa. Objektiva skäl fordras. Arbetstagarsidan måste göra sina ståndpunkter i vart fall "sannolika" (jfr 1978:114). *Enbart* det förhållandet att den företagare, som arbetsgivaren vill anlita, inte har kollektivavtal eller är enmansföretagare, utgör *inte* grund för att utöva veto (se ovan not 10 och 33).

Hur skall den fackliga organisationen kunna få informationer om eventuella rättsliga felaktigheter hos det tilltänkta entreprenadföretaget? MBL innehåller ingen regel om detta utan överlåter åt den fackliga organisationen att själv införskaffa information. Detta kan ske på olika sätt. Den fackliga organisationen kan ta kontakt med den fackliga organisationen på entreprenadföretaget eller — om sådan inte finns — med avdelningen i det förbund som organiserar arbetstagare på entreprenadföretaget. Den fackliga organisationen kan ta kontakt med skyddsombud på entreprenadföretaget eller direkt med arbetstagarna. Det bör dock inskärpas att den fackliga organisationen inte har rätt att få tillträde till entreprenadföretaget eller att undersöka dess anläggningar, avtal eller skatteförhållanden. En annan möjlighet är att den fackliga organisationen vänder sig till yrkesinspektionen för att få besked om arbetsmiljön på entreprenadföreta-

get. Yrkesinspektionen kan med stöd av regler i AML — se främst 7:3 och 7:4 — få inblick i arbetsmiljöförhållandena. Mycket av yrkesinspektionens material är offentligt.

Vetorätt kan tillkomma flera arbetstagarorganisationer i fråga om en och samma åtgärd av arbetsgivaren. Varje organisation har full självständighet.[37] Om en organisation utövar veto får arbetsgivaren inte vidta åtgärden även om organisationen endast är en bland flera och kanske bara representerar en mindre del av de anställda. I avtal kan ges avvikande regler, t ex att alla arbetstagarorganisationerna måste vara ense för att veto skall kunna utövas (se t ex MBA-S kapitel 3 för vissa frågor), att vetorätten förbehålls organisationer med tillsammans en viss andel av arbetstagarna eller att den organisation som främst är berörd av åtgärden förbehålls vetorätten.

Innebörden av att veto utövats är att arbetsgivaren inte får besluta att anlita icke-anställd arbetskraft på det sätt som han planerat.[38] Vetot innebär däremot inte att arbetsgivaren måste anställa personal om han vill få arbetet utfört. I stället kan han vända sig till en annan företagare, men han är då skyldig att ånyo förhandla med arbetstagarorganisationen. För att undvika nya förhandlingar kan arbetsgivaren med den fackliga organisationen i förväg komma överens om företagare, som får anlitas utan föregående förhandlingar. Sådana regler finns t ex i avtalet på byggnadsområdet (jfr 9.4.1 mot slutet).

9.4.5 *Formella krav*[39]

Lagen innehåller inga uttryckliga regler om hur en vetoförklaring skall ges. I förarbetena anges att förklaringen *bör* ges skriftligt. Den *skall* innehålla en grund som utvisar i vilket hänseende arbetsgivarens tilltänkta åtgärd kan antagas strida mot lag eller mot kollektivavtal för arbetet eller mot vad som är allmänt godtaget på parternas avtalsområde. Om vetoförklaringen inte innehåller en bestämd grund kan arbetsgivaren ofta lämna den utan avseende därför att den "saknar fog" (40 § MBL).

9.4.6 *Påföljder*

Påföljden för arbetsgivaren är skadestånd. Det högsta belopp som hittills dömts ut är 40 000 kronor (AD 1989:35). Skadestånd kan utdömas i två fall, nämligen om arbetsgivaren bryter mot förhandlings- respektive uppskovsskyldigheten eller om han sätter sig över en vetoförklaring, som varit befogad. Vetoförklaringen binder alltså arbetsgivaren även om den är felaktig men den fackliga organisationen dock *haft fog* för vetot. Arbetsgivaren får alltså finna sig i att det finns ett visst utrymme för felbedömningar (jfr 9.4.4 punkt 4).[40] Om arbetsgivaren har ingått avtal med annan om arbete utan att först förhandla enligt 38 § eller om han satt sig över en vetoförklaring står avtalet dock fast. I vart fall ett

undantag från denna regel finns dock. Det är när avtalet strider mot tvingande lag, t ex lagen 1935 med vissa bestämmelser om arbetsförmedling. Ett sådant avtal är nämligen ogiltigt.[41]

Arbetsgivarorganisation kan inte ådömas skadestånd vid brott mot vetoreglerna i MBL. Detta gäller även om organisationen stött medlemsföretag som bryter mot vetoreglerna. Vid brott mot vetoregler i ett kollektivavtal kan skadestånd däremot utgå.[42]

Om arbetstagarorganisationen utövar veto *utan fog* inträder skyldighet att betala skadestånd. Arbetsgivaren kan i sådant fall utan påföljd även sätta sig över vetoförklaringen (40 §).[43] Arbetsgivaren kan istället vända sig till AD för att få vetot prövat. Om AD finner att vetot strider mot MBL blir arbetsgivaren fri att fatta det tilltänkta beslutet.[44]

9.4.7 *Några avslutande synpunkter*

Reglerna om vetorätt har gett upphov till en synnerligen omfattande och ofta irriterad diskussion.[45] Från arbetsgivarhåll framförs starka protester mot påstådda missbruk av reglerna. Kritiken gäller särskilt att vetoreglerna används för att utesluta enmansföretagare och arbetsgivare utan kollektivavtal (jfr ovan 9.4.1 vid not 10 och 9.4.4 vid not 33). Krav på att reglerna skall ändras eller upphävas framförs ofta i riksdagen från ledamöter som står småföretagsamheten nära.[46] Det görs vidare ofta gällande att reglerna använts för att förbehålla arbete åt de egna medlemmarna på bekostnad av effektiv service från andra företag. Denna kritik riktas särskilt ofta mot den offentliga sektorn och diskussionen där har delvis blivit en fråga om huruvida offentlig eller privat service är att föredra (t ex renhållning, sophämtning, städning eller skötsel av gator och andra allmänna platser, t ex parker). Kritik mot reglerna har även framförts av förbund inom LO, särskilt av Svenska Transportarbetareförbundet.[47] Denna kritik har också syftat på missbruk av vetoreglerna som leder till minskad effektivitet. Det förekommer även att den fackliga organisationen vid det företag som hotas att bli föremål för veto tar avstånd från tanken på veto och solidariserar sig med sin arbetsgivare gentemot den fackförening vid det andra företaget som överväger veto![48] Näringsfrihetsombudsmannen (NO) har också starkt ifrågasatt vetoreglernas användning i vissa fall, särskilt avstängningen av ensamföretagare och arbetsgivare utan kollektivavtal.[49] Sådan kritik har även hörts från JO.[50]

Från rättssäkerhetssynpunkt kan vetoreglerna inge betänkligheter. Detta sammanhänger bl a med att förhandlingarna om veto förs utan att det (de) entreprenadföretag, som diskussionen avser, har rätt att vara närvarande. Inte heller kan företaget gå till domstol för att få ett veto eller ett hot om veto prövat. Företaget har inte ens rätt att få meddelande om att veto utövats eller övervägs. Det har diskuterats om entreprenadföretagen skulle få deltaga i en eller annan form men förslag i den riktningen har avvisats.[51]

10. Rätten att bestämma över arbetet

10.1 Inledning. Allmänt om arbetsledning

Rätten att bestämma över arbetet avser främst rätten att utöva arbetsledning.[1] Under arbetsledningen faller en hel rad frågor, som dock sinsemellan skiljer sig mycket åt. Allmänt taget avser arbetsledningen det direkta förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagarens arbetsskyldighet (10.2) och hans lydnadsplikt (10.3) hör hit liksom utövandet av arbetsledning och ordergivning (10.3) samt utfärdande av ordningsregler (10.4). Med arbetsskyldigheten nära sammanhörande är arbetstagares skyldighet att vara lojal mot arbetsgivaren i olika hänseenden (10.6) och att ställa resultatet av sitt arbete till arbetsgivarens förfogande (10.5).

I detta kapitel behandlas även andra frågor, som angår förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Motsidan av att arbetstagaren är arbetsskyldig är att arbetsgivaren är betalningsskyldig (10.8). Tvister om arbetsskyldighet och betalning uppstår lätt. Regler om tolkningsföreträde behövs (10.10). — Skydd mot särbehandling på grund av kön har blivit en alltmer uppmärksammad företeelse. Regler om jämställdhet har vuxit fram (10.9).

Rätten för arbetsgivaren att utöva arbetsledning är en del av § 32-befogenheterna (jfr 2.1). De befogenheter, som ingår i arbetsledningen, har i allmänhet mycket gammalt ursprung. Några är däremot ett resultat av den liberala epoken under 1800-talet, t ex rätten att i vissa fall permittera arbetare. Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren — köparen — i många viktiga hänseenden bestämmer över vad arbetstagaren — säljaren — skall göra. Arbetsledningsrätten ger uttryck för att arbetsgivaren har en viss rättslig makt över "säljaren". Förhållandet mellan parterna bygger inte på jämvikt. Vidare innebär arbetsledningen att "säljarens" prestation i mångt bestäms av "köparen" och inte av honom själv. Detta är ett egendomligt förhållande, som avviker från vanliga regler. Ett enkelt exempel kan belysa situationen. En person som vill äta middag på restaurang (gästen, "köparen") kan välja vilka rätter han vill på matsedeln. Han kan också framföra önskemål hur beställda rätter skall tillredas. Däremot är kocken (restaurangägaren, "säljaren") inte *skyldig* att servera ens de rätter som finns på matsedeln eller att tillreda rätterna på det sätt, som gästen önskar. Gästen har ingen rättslig makt att tvinga motparten att ställa sig hans direktiv till efterrättelse. Annorlunda är det om gästen är restaurangägaren själv (arbetsgivaren). I sådant fall måste kocken servera de rätter, som ägaren vill ha,

eller tillreda maten på det sätt han blir ålagd, även om rätterna inte finns på matsedeln eller tillagningen normalt sker på annat sätt.

Utvecklingen inom arbetsrätten har under hela 1900-talet gått i riktning mot att minska klyftan mellan arbetsgivaren och de anställda. MBL innebär även på detta område en ny grundsyn. Tanken är att vardera parten skall få bestämma över sin egen arbetsprestation (jfr 2.2). Arbetstagarna tänkes alltså få bestämma över arbetsprestationen. Lagen har dock endast tagit ett första steg i denna riktning. Tidigare gällande regler om arbetskyldighet m m står kvar i sak. Men i tvistiga situationer om vad som rätteligen gäller skall arbetstagarna inte behöva finna sig i att låta arbetsgivaren bestämma. Lagen ger i stället som huvudregel arbetstagarsidan rätt att tolka avtal om arbetsskyldigheten (10.10). Vidare skall ett mera jämlikt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare komma till stånd genom medbestämmandeavtal.

10.2 Arbetsskyldigheten

Frågan om arbetstagarens arbetsskyldighet består av flera moment. Följande fem frågor uppkommer:

1. *Vem* skall utföra arbetet?
2. *Vad* skall utföras, dvs vilka arbetsuppgifter är arbetstagaren skyldig att utföra?
3. *Var* skall arbetet utföras?
4. *När* skall arbetet utföras?
5. *Hur* skall arbetet utföras?

Svaren på dessa frågor får sökas i olika källor (jfr 1.2.1). Beträffande frågorna 1, 2, 3 och 5 finns i huvudsak inga lagregler utan domstolspraxis och avtal är avgörande. Frågan 4 besvaras i vissa hänseenden i arbetstidslagstiftningen och i övrigt av domstolspraxis och avtal.

Vem skall utföra arbetet? I kapitel 1 (1.1) har konstaterats att det är utmärkande för anställningsförhållandet att arbetsskyldigheten är personlig. Arbetstagaren är m a o skyldig att själv utföra arbetet. Han kan inte sätta annan i sitt ställe, t ex hustrun, ett barn eller en bekant, när han själv inte kan arbeta. Detta gäller även om den som arbetstagaren vill sätta i sitt ställe är fullt kompetent, kanske t o m dugligare än arbetstagaren själv. — I vissa speciella fall kan det dock tänkas att arbetet får utföras av någon annan än arbetstagaren, t ex vid hemarbete.

Vad är arbetstagaren skyldig att utföra? Denna fråga avser vilka arbetsuppgifter, som arbetstagaren är skyldig att åtaga sig. I första hand gäller vad parterna själva har kommit överens om i anställningsavtalet. De arbetsuppgifter, som där anges, bestämmer arbetsskyldigheten. Men det är mycket ovanligt på den privata sektorn att anställningsavtalen innehåller närmare bestämmelser. I de

allra flesta fall anges arbetsuppgifterna inte alls eller i mycket allmänna ordalag. Visserligen anställs arbetstagare ofta för en någorlunda specificerad arbetsuppgift, t ex byggnadssnickeri, bokföringsarbete eller tjänstgöring i telefonväxel. Men detta är i de allra flesta fall inte juridiskt avgörande. I stället kan man schematiskt uttryckt säga att "arbetare" (jfr 1.1 och 3.2) anställs för att utföra "arbetararbete" och "tjänstemän" för "tjänstemannaarbete". En så vag beskrivning ger mycket liten ledning.

De regler som gäller på den privata sektorn har i stort sett vuxit fram genom sedvänja och senare utformats av AD. Ofta kallas de "29:29-principerna" efter rättsfallet 1929:29 där de första gången framfördes av AD.[1] Enligt dessa principer är en arbetstagare skyldig att utföra alla arbetsuppgifter som fyller följande två krav:

1. Arbetsuppgiften skall falla inom arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde.
2. Arbetsuppgiften skall falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.

Arbetsskyldighet inom detta område anses utgöra en del av kollektivavtalet eller av anställningsavtalet även om avtalet inte uttryckligen anger detta. De flesta kollektivavtal har ingen regel om arbetsskyldighetens omfattning. AD:s praxis blir då tillämplig som en "dold klausul" (jfr 5.8).

Principerna har vuxit fram på arbetarområdet. Emellertid gäller principerna även på tjänstemannaområdet. Principerna kan dock där ofta begränsas eller preciseras av tjänsteförteckningar, befattningsbeskrivningar, praxis på avtalsområdet eller liknande. När det gäller högre tjänstemän med specialiserade arbetsuppgifter "råder emellertid oklarhet" om de allmänna principernas innebörd för arbetsskyldigheten.[2]

Gäller "29:29-principerna" även på den offentliga sektorn? På den offentliga sektorn finns inga regler i lag om arbetsskyldighetens omfattning för arbetstagare i allmänhet. Numera råder i huvudsak avtalsfrihet i dessa frågor (jfr 2.3.6 och 4.4). Utgångspunkten är därför i stort sett att allmänna arbetsrättsliga principer skall tillämpas. Detta innebär att "29:29-principerna" gäller om inte annat följer av specialregler.[3] Det skall dock beaktas att arbetsskyldigheten även här kan begränsas av tjänsteförteckningar, befattningsbeskrivningar eller liknande. AD:s praxis visar emellertid att arbetsskyldigheten är vidsträckt även för arbetstagare med mycket specificerad befattning, t ex grundskolerektor (som i AD 1985:6).

De avtalsslutande fackliga organisationerna är skyldiga att verka för att deras medlemmar uppfyller sina avtalsenliga förpliktelser. Detta gäller även arbetsskyldigheten (jfr "vilda" strejker, 6.5). Om organisationen inte gör detta kan även organisationen bli skadeståndsskyldig för brott mot kollektivavtalet.[4]

Den *första* preciseringen i "29:29-principerna" är den viktigaste. Den hänför sig till arbetsgivarens rörelse. Annorlunda uttryckt avser denna begränsning det tillämpliga kollektivavtalets fackliga gränser. Hur kollektivavtalets gränser dras har behandlats i 5.7. Det framgår där att riksavtalen har ett vidsträckt tillämpningsområde och ofta även avser arbete som typiskt sett faller under ett annat avtalsområde. Som enda exempel kan hänvisas till byggnadsarbete som ofta kommit upp i AD:s praxis. AD har fastslagit att arbete, som normalt uppfattas främst som byggnadsarbete, faller även under andra avtal. Detta är fallet med de flesta av de ledande industriavtalen, t ex Verkstadsavtalet och Träindustriavtalet. Inte bara reparationer och enklare nybyggnation kan omfattas utan även mera omfattande nybyggnadsarbete. Ett ofta förekommande fall är även uppsättningsarbeten, t ex kökssnickerier, prefabricerade fönster eller takplattor.[5]

Arbetstagaren är alltså skyldig att stå till förfogande inom avtalets vida tillämpningsområde. Den inskränkningen finns dock att arbetsskyldigheten endast avser uppgifter som står i ett *naturligt* samband med arbetsgivarens verksamhet. Ett exempel med byggnadsarbete kan belysa denna precisering. Arbetstagare på en verkstad kan visserligen åläggas att delta i uppförandet av en ny maskinhall men inte att bygga sommarbostäder, även om dessa skall ägas av företaget och användas av de anställda.[6]

Den *andra* begränsningen enligt AD:s praxis är att arbetet skall falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Denna begränsning har dock mindre betydelse i praktiken. Arbetsgivaren tilldelar i eget intresse inte en arbetstagare uppgifter, som denne inte kan klara. Arbetstagare å sin sida kan däremot inte framtvinga att endast få syssla med arbetsuppgifter där hans yrkesskicklighet krävs. Yrkesarbetaren kan tilldelas enkelt manuellt arbete[7] och den bokföringsutbildade kan få syssla med maskinskrivning, om annat arbete inte finns. Finns lämpligt arbete får dock i vart fall yrkesarbetare inte annat än tillfälligtvis sysselsättas med grovarbete och även andra arbetstagare bör sysselsättas med arbete som motsvarar deras kompetens.[8] Ju högre denna är desto bättre stöd har arbetstagaren för att få till kompetensen avpassade arbetsuppgifter. En person i befälsställning anses normalt inte skyldig att utföra arbete som mera påtagligt har en underordnad karaktär. (Se AD 1941:135 (D) där en sjökapten inte ansågs skyldig utföra rent kroppsarbete, främst rostknackning, trots att fartyget låg på varv.)[9]

På industritjänstemannaområdet finns en beskrivning av alla arbeten, "befattningsnomenklaturen". Varje tjänsteman kan få en plats inom nomenklaturen och därmed är arbetsuppgifterna i stort sett givna. Befattningsnomenklaturen ligger till grund för lönestatistiken och den kan användas för löneanalyser. Däremot innebär den inte att arbetsgivarna bundit sig att låta tjänstemannen behålla befattningen. Andra arbetsuppgifter torde kunna tilldelas tjänstemannen i enlighet med de allmänna reglerna i AD:s praxis. Från tjänstemannahåll hävdas

ofta att en arbetstagare inte kan flyttas nedåt i nomenklaturen. Huruvida denna uppfattning är riktig är dock en öppen fråga. AD har inte uttalat sig i saken.

Ett annat sätt att uttrycka att arbetstagaren kan tilldelas växlande arbetsuppgifter är att det inte finns något befattningsskydd.[10] I LAS ges regler om skydd till anställningen. Arbetstagaren kan inte sägas upp om det inte finns en saklig grund (jfr 12.2.3.2). Något motsvarande skydd till befattningen finns inte, men kan skapas i avtal. På den privata sektorn är detta mycket ovanligt. På den offentliga sektorn, särskilt den statliga, finns däremot ganska ofta ett befattningsskydd. Detta beror på systemet med fasta tjänster och därtill hörande arbetsuppgifter.

Det förhållandet att det alltså normalt inte finns något befattningsskydd innebär en osäkerhet för arbetstagaren. Kan arbetsgivaren verkligen när som helst och utan saklig grund fritt förändra arbetsuppgifterna inom hela "29:29-området"? Det traditionella svaret är jakande; § 32-befogenheterna ger arbetsgivaren stor frihet. På 1970-talet har rättsläget dock förändrats i flera olika hänseenden. MBL har medfört två förändringar. *För det första* skall beslut om viktigare förändring av enskild arbetstagares situation föregås av medbestämmandeförhandlingar (se närmare 8.3.4). Förhandlingarna syftar till att uppnå enighet. Arbetsgivaren behåller dock den slutliga beslutanderätten. *För det andra* har arbetstagarsidan tolkningsföreträde i tvisten om arbetstagarens arbetsskyldighet enligt avtal (jfr 5.10 och 10.10). Tolkningsföreträdet är dock inte en slutlig beslutanderätt. Det avser inte heller lämplighetsfrågor. Även andra lagar innehåller regler av betydelse. I förtroendemannalagen finns regler om skydd för facklig förtroendeman mot omplaceringar som har med uppdraget att göra (4 §; se 7.5.2). En liknande skyddsregel finns i föräldraledighetslagen (11 §; se 16.5). Jämställdhetslagen innebär normalt förbud mot omplaceringar som innebär skada för arbetstagaren om åtgärden beror på arbetstagarens kön (4 § punkt 3; se 10.9). Trots dessa förändringar gäller dock fortfarande att arbetsgivaren har en stor frihet (se t ex AD 1983:85). Arbetsgivarens frihet har vidare begränsats genom regler som vuxit fram i AD:s praxis.

Med början i några rättsfall från 1978 har AD skapat betydelsefulla nyheter. För arbetsgivare innebär AD:s praxis en begränsning i handlingsfriheten. För arbetstagaren innebär de nya reglerna ett motsvarande skydd, en form av *rättssäkerhet*, kan man säga. Den ledande tanken i AD:s praxis är att arbetsgivarens handlande skall styras av saklighet. Det fordras — annorlunda uttryckt — objektivt godtagbara grunder för vissa förändringar av arbetsuppgifterna.

Vem avgör vad som är sakliga skäl? I sista hand domstol, vanligen AD. Normalt kan arbetsgivares beslut inom § 32-området inte prövas av domstol. Denna princip gäller även enligt MBL (se vidare 8.3.6). AD:s praxis innebär att § 32-befogenheterna begränsas i de situtioner då sakliga skäl fordras. Sådana situationer är inte längre intressefrågor utan rättsfrågor. I sin tur innebär detta även att arbetstagarsidan får tolkningsföreträde enligt 34 § MBL. Det måste

dock betonas att kravet på saklighet och den därtill knutna rätten att få ett beslut av arbetsgivaren prövat av domstol endast gäller på en liten del av arbetsledningens vidsträckta område. Det är inte fråga om en allmän skyldighet för arbetsgivare att kunna visa sakliga skäl för varje arbetsledningsbeslut.[11] På den offentliga sektorn gäller dock sedan gammalt att alla arbetsledningsbeslut skall vara sakliga och opartiska (objektivitetsprincipen); RF 1:9.[12]

Hur har AD kommit fram till att uppställa krav på sakliga skäl för vissa arbetsledningsbeslut? AD har hänvisat till att det i många lagar finns regler om skydd för arbetstagare i omplaceringssituationer (jfr ovan). Vidare finns i andra lagar regler om sakliga skäl, främst i LAS (jfr 12.2.3.2). Det skulle uppstå "otillfredsställande luckor i rättsskyddet för den enskilde arbetstagaren" (AD 1978:89, "bastu-fallet") om särskilt ingripande förändringar av arbetsuppgifterna kan ske utan sakliga skäl (och möjlighet till domstolsprövning).

AD:s ställningstagande innebär en påtaglig form av rättsbildning genom rättspraxis (jfr 1.2.1 punkt 2).

När uppställs krav på *sakliga skäl* i frågor som rör förändringar av arbetsuppgifterna? Detta visas i figur 10:1. Som framgår av figuren får man hålla isär tre olika former av förändring; omflyttning, omplacering och omreglering. Omflyttningen är den minst ingripande formen, omregleringen den mest omfattande. I omregleringsfallet uppkommer en ny anställning. Hur skall gränsen mellan de tre ändringsfallen dras? Vad beträffar gränsen mellan omflyttning och omplacering torde tidsfaktorn vara avgörande. Den varaktiga förändringen är normalt en omplacering. Som framgår av figur 10:1 finns det två olika former av omplacering, den "normala" formen och den särskilt ingripande. Den särskilt ingripande formen är en undantagsföreteelse. Den föreligger när förändringen är så omfattande att den ur arbetstagarens synvinkel *kan upplevas* som en ny anställning. Arbetsuppgifter, anställningsförmåner och anställningsförhållandena i övrigt skall alltså förändras på ett sätt som "till sina verkningar för den enskilde arbetstagaren är jämförliga med uppsägning" (AD 1983:174). Hittills har denna form av omplacering endast prövats när skälen hänfört sig till arbetstagaren personligen. Vad skall gälla när förändringen beror på driftsmässiga förhållanden? Här torde prövning inte vara möjlig.[13] Detta har dock inte så stor betydelse. Driftsmässiga skäl torde nämligen under alla förhållanden utgöra sakliga skäl (jfr 12.2.3.2). — Gränsen mellan omplacering och omreglering bestäms av hur mycket arbetsuppgifterna förändras. Mycket väsentliga förändringar gör att anställningsavtalet ändras. (Se även 12.2.1.4.)

Gränsdragningarna kan belysas med exempel ur praxis. En arbetstagare, som arbetade med okvalificerat arbete på en tillverkningsavdelning, flyttades varaktigt till lagret. Även här var arbetsuppgifterna okvalificerade. Arbetstiderna var i huvudsak desamma. Lönen blev något högre. En omplacering av "normal" beskaffenhet ansågs föreligga (1981:6). — En arbetstagare, som arbetade med kvalificerat och ansvarsfullt arbete, flyttades varaktigt

till ett okvalificerat tempoarbete. Arbetstiden förändrades; skiftarbete ersattes med dagtidsarbete och arbetstiden förlängdes med fyra timmar per vecka. Inomhusarbete ersattes med utomhusarbete. Lönen minskade med cirka 1 100 kronor per månad. Omplacering av särskilt ingripande beskaffenhet ansågs föreligga (1978:89; "bastu-målet"). — En arbetstagare måste av driftsmässiga skäl få sina arbetsförhållanden ändrade. Arbetsuppgifterna skulle visserligen inte ändras. Däremot skulle arbetstiden minskas med hälften och lönen därmed halveras. En omregleringssituation ansågs föreligga (1978:68). — En arbetstagare, som arbetade som försäljare under relativt fria former, skulle överföras till kontorsarbete. Skälet var att arbetstagaren inte klarade av arbetet som försäljare. Lönen skulle inte försämras. En omregleringssituation ansågs föreligga (1978:161).

Vad förstås med saklig grund i de olika fallen? Detta har AD ännu inte hunnit att bestämma närmare. Av allmänna rättsgrundsatser följer att förändringar inte får ske slumpmässigt eller i ovidkommande syften. Inte heller får arbetstagare omplaceras som en disciplinpåföljd (jfr 10.4). I "bastu-målet" anförde AD att "någon ledning som regel knappast står att finna i 7 § första stycket anställningsskyddslagen att uppsägning skall vara sakligt grundad. Förutsättningarna för uppsägning och omplacering kan i allmänhet inte anses jämförbara". Omplacering är en mindre genomgripande företeelse än uppsägning. Detta måste rimligen få betydelse när begreppet saklig grund för omplacering bestämmes. Det kan inte gärna ställas lika höga krav som vid uppsägning. I fråga om saklig grund för omreglering har AD inte heller uttalat sig närmare. Eftersom omreglering är mera genomgripande än omplacering torde högre krav få ställas än vid omplacering. AD har i omregleringsfallen också mycket noga undersökt de bakomliggande förhållandena.

Krävs det att arbetstagaren samtycker till förändringen? I § 32-befogenheterna ligger att arbetsgivaren själv — utan att arbetstagaren samtycker — kan förändra arbetsvillkoren inom "29:29-området". Som framgår av figur 10:1 har kravet på sakliga grunder inte ändrat på detta. Det krävs alltså *inte* samtycke av arbetstagaren. I omregleringsfallet måste arbetsgivaren dock få samtycke av arbetstagaren. Detta beror på att en ny anställning uppkommer. Det är naturligt att arbetsgivaren normalt inte ensam kan bestämma om att ett nytt avtal skall uppkomma. Detta följer av allmänna avtalsrättsliga regler.[14]

I avtal kan ges närmare regler om förutsättningarna för att ändra arbetsuppgifter. I alla de centrala medbestämmandeavtalen (jfr 9.2.3) anges att frågor om omplacering av arbetstagare faller inom avtalets område. I några avtal ges mera preciserade regler.

Ett exempel finns i MBA-bank. I avdelning II finns ett stycke om "beslut som särskilt berör enskild tjänsteman". Där heter det att den enskilde tjänstemannens uppfattning i bl a omplaceringsfrågor "skall tillmätas väsentlig vikt". Arbetstagarsidan har fått en stark ställning vid förhandlingar före en omplacering, ett slags lokal vetorätt. Ytterst kan banken dock bestämma en-

sidigt. I kommentaren till avtalet anges emellertid att bankens beslut kan prövas rättsligt.

I AB 89 § 6 punkt 1 stadgas att det skall finnas "vägande skäl" för att stadigvarande förflytta en arbetstagare mot dennes önskan. Denna regel torde innebära strängare krav än som följer av AD:s praxis när en omplacering är av "normal" beskaffenhet. Regeln gäller även geografiska förflyttningar (se nedan vid not 23).[15]

I teknikavtalen finns också regler.[16] I HTF-avtalet anges att det avgörande vid omplacering när ny teknik införs är den enskilde tjänstemannens önskemål och personliga förutsättningar samt företagets behov. I avtalet på arbetarområdet tillförsäkras arbetarna "meningsfulla arbetsuppgifter"!

På den offentliga sektorn gäller sedan gammalt att tjänstemän har en viss skyldighet att utöva annan tjänst. Idag finns regler i 18 § AF och i § 6 AB 89.[17]

En helt annan typ av regler om förändring av arbetsuppgifterna är reglerna om s k "personalpooler". Härmed förstås att arbetstagaren tillhör en personalreserv och står till förfogande att "lånas ut". Inom poolen utförs inget arbete utan detta sker på de avdelningar dit arbetstagare lånas ut. Tjänstgöring i personalpool innebär att arbetstagaren får finna sig i särskilt stor rörlighet. Ofta sker dock återskolning och vidareutbildning inom poolen. — En personalpool kan bildas av flera skäl. Vanligast torde vara att så sker i samband med omstruktureringar av en verksamhet. I avvaktan på att nya fasta arbeten kan ges åt arbetstagare, som omfattas av omstruktureringen, sker tjänstgöring i en pool. Arrangemanget har således en tillfällig karaktär. På den kommunala sektorn (AB 89) syftar poolen till att "tillgodose ett förutsett behov av vikarier och extra personal". Tjänstgöring i poolen är av mera varaktigt slag.

Det finns inga lagregler om personalpooler. I normalfallet är dock en pool laglig.[18] En personalpool bygger på avtal, i första hand ett kollektivavtal. Därtill kommer att arbetstagare i anställningsavtalet måste ha godtagit att tjänstgöra i en pool.

Regler om personalpooler finns i t ex AB 89. Ett annat exempel är trygghetsavtalet 1973 mellan SAF och PTK. § 4 handlar om driftsinskränkningar och liknande strukturförändringar. I mom 4 rekommenderas koncerner (och liknande sammanhållna grupper av företag) att inrätta personalpool och clearingsverksamhet. I trygghetsavtalet SFO-PTK finns liknande regler. I lokala avtal intas ofta regler om personalpool när strukturförändringar genomförs.

Den tredje frågan (3) rörande arbetsskyldigheten avser *var* arbetet skall utföras. Den viktigaste frågan i detta hänseende avser arbetstagarens skyldighet att acceptera *geografiska* förflyttningar. (Arbetstagares skyldighet att acceptera nya *arbetsuppgifter* på *samma* arbetsplats — eventuellt på en annan avdelning — faller under arbetsskyldighetens omfattning och har behandlats ovan.) — Många arbeten förutsätter resor och arbete på olika platser, t ex för resemontörer och försäljare. I sådana fall får skyldigheten att flytta bedömas med ledning

	Omflyttning	*Omplacering*		*Omreglering*	*Uppsägning/avsked*
	Innebörd: tillfällig – oftast mindre genomgripande – förändring av arbetsuppgifterna. Anställningsavtalet ändras *inte*.	Innebörd: varaktig förändring av arbetsuppgifterna. Anställningsavtalet ändras *inte*.		Innebörd: anställningsavtalet *ändras* men anställningen består. LAS gäller *inte* (om At samtycker till ändringen)	Innebörd: anställningsavtalet upphör. LAS gäller.
		Normalfallet	*Undantagsfallet*		
Hittillsvarande arbetsuppgifter	At-samtycke krävs ej. 12 § (eller 11 §) MBL	At-samtycke krävs ej. 11 eller 12 § MBL	Särskilt ingripande förändring. At-samtycke krävs ej. 11 § MBL	At-samtycke krävs. 11 § MBL	At-samtycke krävs ej. 29–32 §§ LAS
⊕	Rättslig prövning kan *inte* ske annat än om uttryckligt stöd finns i lag eller avtal.	Rättslig prövning kan *inte* ske annat än om uttryckligt stöd finns i lag eller avtal. (AD 1981:6)[19]	Rättslig prövning kan ske. Saklig grund krävs. (AD 1978:89)[20]	Rättslig prövning kan ske. Saklig grund krävs. (AD 1978:68 och 1978:161)[21]	Rättslig prövning sker enligt reglerna i LAS. Saklig grund krävs.

Figur 10:1. Rättsläget vid förändringar av arbetstagares arbetsuppgifter

av anställningsavtalet och kollektivavtalet.[22] Om arbetstagaren vägrar att acceptera en förflyttning trots att avtalet ger arbetsgivaren rätt att begära arbete på olika platser bryter arbetstagaren mot sin arbetsskyldighet och kan i allvarliga fall sägas upp.[23]

> Som exempel på en avtalsregel om skyldighet att acceptera förflyttning kan § 4 Mom 3 i apoteksteknikeravtalet (SFO-Apotekstjänstemannaförbundet) citeras: "För anställningstyp 1 och 3 gäller att tjänsteman är skyldig att tillfälligt tjänstgöra på annan arbetsplats än där han normalt tjänstgör, förutsatt att den tillfälliga tjänstgöringen avser arbetsplats på samma eller närliggande ort." I en protokollsanteckning anges dock att det "förutsätts att i första hand frivillig lämplig personal inom apoteket utnyttjas för sådan tillfällig tjänstgöring".

I de flesta avtal på den privata sektorn finns emellertid inga regler om skyldighet att flytta. Vad skall då gälla? Rättsläget är oklart. Frågan har behandlats endast ett fåtal gånger i AD och avgörandena medger inga detaljerade svar. Det är dock helt klart att arbetstagaren inte är skyldig att acceptera vilken förflyttning som helst. Det har gjorts gällande att "arbetstagaren bör ha rätt att vägra förflyttning till annan ort, där tjänsten inte är av sådan karaktär att den förutsätter förflyttningar".[24] Denna uppfattning torde vara riktig. I förarbetena till LAS (1982) finns ett uttalande som synes bygga på uppfattningen att skyldighet att flytta föreligger endast om det finns något särskilt stöd för en sådan skyldighet.[25] Förmodligen finns däremot en skyldighet att acceptera annan likvärdig befattning på samma ort.[26]

På den offentliga sektorn gäller en annan ordning. Särskilt på den statliga sektorn har det sedan lång tid funnits en skyldighet att acceptera förflyttning.[27] Idag är frågan i stor utsträckning avtalsbar[28] men reglerna finns ännu så länge ändå främst i författning (18 § AF; se även 7:8 LOA). I MBA-S anges dock omlokalisering av arbetstagare som exempel på en medbestämmandefråga (23 §). På den kommunala sektorn gäller enligt AB 89 skyldighet för arbetstagaren att acceptera förflyttning inom kommunen om "vägande skäl" föreligger (§ 6 punkt 1).[29]

Under uppsägningstid har arbetstagare ett visst skydd mot sådan förflyttning, som arbetsgivaren annars kan ha rätt att företa (LAS 14 § 1 st; jfr 12.2.6 mot slutet).

Skyldigheten att acceptera förflyttning hänger nära samman med anställningsskyddet. Anledningen till att arbetsgivaren vill förflytta en arbetstagare är ofta att arbete inte finns på den hittillsvarande arbetsplatsen men däremot på en annan. I detta fall kan arbetstagaren sägas upp om han inte accepterar en erbjuden förflyttning. Arbetstagaren går för övrigt ofta även miste om de arbetslöshetsförmåner, som han annars skulle ha kunnat få. Dessa regler har större praktisk betydelse än den rent rättsliga skyldigheten att acceptera förflyttning.

En annan fråga rörande var arbetstagaren är skyldig att stå till förfogande av-

ser förflyttning från en arbetsmiljö till en annan, såsom från arbete inomhus till arbete utomhus, från arbete ovan jord till arbete under jord, från rent arbete till smutsigt arbete eller från arbetsplats i dagsljus till en arbetsplats med enbart elektrisk belysning (och vice versa). Lagregler saknas. Avtalsregler kan finnas men är ovanliga. I praxis har frågan inte diskuterats. (Jfr AD 1965:21, som avsåg förflyttning från ovanjords- till underjordsarbete. AD behövde dock inte taga ställning. I 1945:47 menade AD att förflyttning av fabriksarbetare från en varm arbetsplats inomhus till en kall arbetsplats utomhus föll under arbetsledningsrätten.)[30] Allmänt torde gälla att arbetsgivaren har stor frihet att förflytta arbetstagare från en miljö till en annan. Arbetsmiljölagstiftningen lägger inga hinder i vägen om den nya arbetsplatsen uppfyller AML:s krav. Särskilda omständigheter som hänför sig till arbetstagaren, såsom handikapp eller allergi, kan däremot förhindra omplacering (jfr 13.1 mot slutet). Även arbetstagarens tjänsteställning och kvalifikationer torde kunna spela in.

Den fjärde frågan (4) rörande arbetsskyldigheten avser *när* arbetet skall utföras, dvs arbetstiden, dess omfattning och förläggning, olika typer av arbetstid m m. Arbetstid behandlas i kapitel 14. Som framgår där utgör arbetstiden historiskt en del av § 32-området.

Den femte frågan (5) rörande arbetsskyldigheten avser *hur* arbetet skall utföras. Denna fråga rymmer i sin tur olika delar. En angår hur den miljö skall vara beskaffad som arbetstagaren är skyldig att arbeta i. Arbetsmiljön behandlas i kapitel 13. En annan angår arbetsformer och produktionsmetoder.

Arbetsformer, produktionsmetoder och dylikt är typiska arbetsledningsfrågor.[31] Arbetsgivaren har därför beslutanderätten.[32] Han kan avstå från denna genom avtal. Flera övergripande avtal på arbetsmarknaden har ingåtts, främst rationaliseringsavtalen på den privata sektorn. Dessa sades upp när MBL antogs.[33] Några motsvarande nya avtal har inte ingåtts. Såväl UVA som alla andra MBA innehåller emellertid regler om arbetsformer m m. De är dock mycket allmänt hållna. I stort sett gäller därför fortfarande att arbetsgivaren har en ensidig beslutanderätt, låt vara att reglerna om medbestämmandeförhandlingar är tillämpliga.

Arbetsstudier, tidsstudier och andra former av kontrollåtgärder har arbetsgivaren rätt att företaga i skälig omfattning.[34] Dessa frågor kan regleras i avtal. Alla MBA innehåller regler.

10.3 Arbetsledning, lydnadsplikt och personkontroller

Arbetsgivaren leder själv eller genom sina representanter — arbetsledare och andra — de anställdas arbete. Detta innebär att arbetsgivaren fortlöpande ger anvisningar och direktiv om arbetet. *När, var, hur, vad* och *av vem* är de frågor, som den fortlöpande arbetsledningen närmast avser. Arbetstagaren i sin tur är skyldig att rätta sig efter arbetsledningens anvisningar. Arbetsgivaren har or-

dergivningsrätt och arbetstagaren har lydnadsplikt. Den som är missnöjd skall i allmänhet lyda och får klaga i efterhand.

Detta rättsläge ändras inte *i sak* genom MBL. Lagen innebär däremot viktiga förändringar genom att medbestämmandeförhandlingar ofta skall föregå arbetsgivarens beslut. Vid dessa har arbetstagarsidan ibland tolkningsföreträde (jfr 10.10). Den som är missnöjd slipper att lyda ordern om fackföreningen utövar tolkningsföreträdet.

Avtal kan träffas rörande arbetsledningsrätten. Hittills har sådana avtal varit ovanliga. MBL bygger på att formerna för arbetsledningen skall ändras. I alla MBA finns allmänt hållna regler om arbetsledning.

Emellertid är den fria arbetsledningsrätten underkastad tre olika undantag. För det första finns det undantag från arbetstagarens lydnadsplikt. För det andra kan skyddsombud ibland ingripa och stoppa ett arbete. För det tredje måste arbetsledningen fylla vissa krav på hänsyn och mänsklighet.

Den *första begränsningen* i arbetsledningsrätten (1) följer av att arbetstagarens lydnadsplikt inte är ovillkorlig. AD har angivit ett antal situationer då arbetstagaren inte är lydnadspliktig.[1] I dessa fall kan arbetstagaren vägra att lyda utan att ens ta kontakt med sin fackliga organisation (eller med skyddsombudet). Undantagen är tre. Därtill kommer ett fjärde, som beror på andra regler.

1. Arbetsgivaren är i ond tro.

   Med detta förstås att arbetsgivaren har gett arbetstagaren en order trots att arbetsgivaren förstår eller bör förstå att arbetstagaren inte är skyldig att lyda den. Arbetstagarens lydnadsplikt gäller nämligen bara inom området för arbetsskyldigheten. Som framgått i 10.2 är arbetstagarens arbetsskyldighet vidsträckt, men den har dock begränsningar. Om arbetsgivaren förstår eller bör förstå ("ond tro") att en order går utanför dessa begränsningar behöver arbetstagaren inte lyda. Det är dock svårt för arbetstagaren att avgöra om arbetsgivaren är i ond tro. Den praktiska betydelsen av detta undantag är därför liten.

2. Det som fordras av arbetstagaren måste vara rimligt.

   Arbetstagaren är inte skyldig att utföra arbete som innebär fara för hans liv eller hälsa. Sådant arbete är arbetstagare skyldiga att utföra endast om detta följer av anställningsavtalet, t ex polis- och brandmän. Arbetstagaren får på egen risk pröva om han skall vägra att lyda. Det räcker med att arbetstagaren "gjort en försvarlig bedömning i saken, även om bedömningen kanske inte i efterhand anses objektivt sett riktig" (Propositionen, s 256). I AML 3:4 har införts en regel, som nära ansluter till AD:s praxis (se vidare 13.4.3, punkt 2).[2]

3. Det som fordras av arbetstagaren får inte strida mot ett intresse av högre ordning.

Arbetstagaren är inte skyldig att lyda om det beordrade arbetet skulle innebära lagbrott, t ex att köra en last som överstiger tillåten maximilast eller att upprätta en olaglig deklaration.[3] Inte heller behöver arbetstagaren utföra order, som innebär att han tvingas göra något som är påtagligt omoraliskt eller stötande för "den goda smaken".

4. Arbetstagare är inte skyldiga att arbeta då arbetsgivaren inte betalar.[4]

   Arbetstagaren får normalt betalt i efterskott. Ibland står det dock klart att arbetsgivaren inte kan eller vill betala för det arbete, som han önskar få utfört. Arbetstagare är inte skyldiga att arbeta i sådana situationer. Inte heller behöver arbetstagare arbeta då arbetsgivaren har underlåtit att betala klar och förfallen lön (jfr indrivningsblockader 6.2, slutet). Råder det tvist mellan parterna om vilken betalning som skall utgå är arbetstagarna däremot skyldiga att arbeta trots tvisten.

Påföljden vid brott mot lydnadsplikten är skadestånd (54 § MBL). Skadeståndsbeloppet är lågt, högst 200 kronor (jfr 5.11). I praktiken utkrävs aldrig skadestånd. Det som aktualiseras är i stället andra åtgärder. Otillåten ordervägran innebär nämligen samtidigt att arbetstagaren bryter mot sitt anställningsavtal. Vad kan arbetsgivaren göra? Arbetsgivaren kan inte på egen hand tillgripa disciplinär bestraffning (jfr 10.4). Kollektivavtalet kan ha regler om särskilda påföljder, t ex avstängning, men det är mycket ovanligt (jfr 10.4). Upprepade fall av ordervägran kan däremot medföra uppsägning eller rentav avsked (jfr 12.2.3).

Ordervägran som sådan utgör inte en stridsåtgärd. För att ordervägran skall vara en stridsåtgärd förutsätts att arbetstagarna har syftet att utöva påtryckning på arbetsgivaren i en tvistefråga. Den rena ordervägran innebär t ex att arbetstagaren inte vill arbeta i enlighet med ordern eller vill uttrycka missnöje med arbetsledningen.

Den *andra begränsningen* av arbetsgivarens arbetsledningsrätt (2) är regeln i AML om skyddsombudets stoppningsrätt (6:7). Stoppningsrätten, som behandlas i 13.5.3, innebär att skyddsombudet utövar arbetsledning.[5] Arbetsgivaren är normalt sett bunden av skyddsombudets beslut och han får därför i allmänhet inte beordra anställda att arbeta när skyddsombudet stannat ett arbete. Ges ändå en sådan order är arbetstagarna inte skyldiga att följa den. Arbetsgivarens order innebär vidare i allmänhet ett hinder i skyddsombudets verksamhet och kan föranleda skadestånd (jfr 13.5.5). Arbetsgivaren kan utföra arbetet själv men även detta kan ses som ett ingrepp i skyddsombudets verksamhet.[6] — Om skyddsombudets ingripande sker av ovidkommande skäl eller på annat sätt är uppenbart ogrundat kan arbetsgivaren sätta sig över det. — Betalning till arbetstagarna under stoppet utgår när skyddsombudet *med fog* stoppat arbetet.[7]

Arbetsledningen får inte utövas hur som helst (3). Allmänt taget skall arbetsledningen ske i hänsynsfulla former. På den *offentliga* sektorn skall arbetsledningen utövas med "saklighet och opartiskhet" (1:9 RF).[8] På den privata sektorn finns visserligen inte något motsvarande krav i lag. Enligt praxis i AD[9] får emellertid arbetsledningen inte strida mot "god sed i anställningsförhållanden", "god sed på arbetsmarknaden" eller — för att använda ett mera ålderdomligt uttryck som dock fortfarande används av AD — mot "lag och goda seder".[10] Dessa krav är dock inte särskilt långtgående. I ett rättsfall uttryckte AD saken så att arbetsgivaren inte får handla på ett sätt "som måste betraktas som rättsstridigt eller som verkligen stridande mot allmän moral".[11]

En annan sida av arbetsledningen är att arbetsgivaren såvitt möjligt skall hjälpa arbetstagaren till rätta. I detta ligger att arbetsgivaren får ge anvisningar och tillrättavisningar. I detta ligger emellertid också att arbetsledaren bör uppträda "korrekt och i syfte att hjälpa och bistå arbetstagaren med hänsyn tagen till dennes speciella förutsättningar och svårigheter".[12] Även reglerna i arbetsmiljölagen pekar i denna riktning. Arbetsledningen utgör en viktig del av den psykiska arbetsmiljön (jfr 13.1 punkt 1 och 2).

Samtidigt måste man ta hänsyn till att förhållandena på arbetsplatserna kan ge upphov till spända situationer och gräl. I ett äldre rättsfall (AD 1937:66) uttalade AD att "hårda ord och ovänlig behandling förekomma i alla livsförhållanden, utan att detta grundlägger något rättsligt anspråk". Detta uttalande är kanske inte längre vägledande. AD slår dock ofta fast att vad som sägs i hastigt mod eller under ett gräl "inte utan vidare (kan) tilläggas rättslig betydelse" (1976:13).[13]

Särskilt känslig är situationen när arbetstagaren anser sig ha blivit diskriminerad på grund av kön eller av etniska skäl. Diskriminering är i princip förbjuden i anställningsförhållanden jämlikt jämställdhetslagen (jfr 10.9.1) och lagen mot etnisk diskriminering (jfr 10.9.4).

Om arbetstagare blir grovt kränkt av arbetsledningen kan han lämna anställningen med omedelbar verkan (jfr 12.2.3.5). Praktiskt viktigare är att arbetstagaren inte behöver arbeta under sådana förhållanden (AD 1950:1). Arbetsnedläggelse som *enbart* är en reaktion mot kränkande arbetsledning är inte en stridsåtgärd (jfr ovan).

En annan sida av arbetsledning och lydnadsplikt avser vilka kontroller arbetsgivaren kan underkasta arbetstagaren. Främst gäller det kontroller för att undersöka om arbetstagaren har tillgripit egendom på arbetsplatsen, om arbetstagaren iakttar gällande arbetstid och om arbetstagaren är vid god hälsa. Svåra avvägningar uppkommer mellan arbetstagarens intresse av skydd för den personliga integriteten och arbetsgivarens intresse av att arbetet skall bedrivas under säkra och kontrollerade former.

Allmänt gäller att om arbetstagaren samtycker till en kontrollåtgärd så föreligger inga problem. Det måste dock stå klart att samtycket verkligen är frivil-

ligt. Det är lätt hänt att arbetstagare underkastar sig kontroll därför att de tror sig vara förpliktade till det eller helt enkelt inte vågar säga nej. Särskilt stor är denna risk om det finns regler i kollektivavtal om kontroller. Arbetstagare uppfattar då naturligen situationen så att kollektivavtalets regler är bindande för dem (jfr nedan om reglerna i AB 89 om läkarundersökning). Detta är dock inte alltid fallet. Detta sammanhänger med att det är ovisst i vilken utsträckning fackliga organisationer kan binda sina medlemmar i frågor som är så känsliga ur personlig synpunkt som just kontroller.

I samhället i övrigt uppställs mycket stränga krav för kontroller som ingriper i den personliga integriteten. 2:6 RF stadgar att "varje medborgare är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp" samt mot kroppsvisitation. Undantag kan göras endast genom lag (2:12 RF). RF tillåter inte att undantag görs genom kollektivavtal, något som framstår som en närmast självklar rättssäkerhetsgaranti. Exempel på lagregler som medger kontroller finns i t ex 28 kapitlet rättegångsbalken. Där regleras ytterst noga när kroppsvisitation och kroppsbesiktning[14] får vidtas av polisen liksom när blodprov får tagas. Alkoholtest genom utandningsprov fordrar också stöd i lag. Har fackföreningar verkligen rätt att t ex sluta avtal som ålägger arbetstagare skyldighet att mot sin vilja underkasta sig motsvarande besiktningar eller läkarundersökningar, kanske rentav psykiatrisk undersökning? Svaret måste vara nekande. Arbetsmarknadens parter har inte behörighet att avtala om kontroller som i samhällslivet i övrigt fordrar stöd i lag. Man måste därför utgå ifrån att individuellt samtycke fordras för alla kontroller som i samhället i övrigt kan genomföras endast med stöd av lag.

I stor utsträckning saknas lagregler om kontroller av olika slag, särskilt på den privata sektorn. Rättspraxis ger inte mycket vägledning. Rättsläget är därför ofta oklart.

På den privata sektorn finns inget allmänt lagstöd för läkarundersökningar (jfr dock 13.6). På den offentliga sektorn har sedan länge funnits regler. 13:2 LOA medger läkarundersökningar men endast vid "bristande tjänstduglighet".[15] Ett förslag att vidga området för läkarundersökningar har framlagts men inte föranlett lagstiftning.[16] På den kommunala sektorn finns regler om läkarundersökning i avtal (AB 89 § 10 punkterna 5—6). Reglerna går tillbaka till den tid före 1965 då kommunerna ensidigt fastställde anställningsvillkor för sina anställda med stöd av offentligrättsliga regler. Det är tveksamt om reglerna idag är bindande för arbetstagarna. JO synes i ett utlåtande ha accepterat reglerna endast om kommunen uppfyller de strängare krav som finns i LOA.[17] AD synes för sin del ha accepterat reglerna (ehuru domstolen inte diskuterade frågan i sig).[18]

Det bör påpekas att skyddet i 2:6 RF även omfattar tagande av blodprov.[19] Detta innebär att bland annat HIV-tester inte kan utföras utan den anställdes samtycke (se även 13.8).

I många yrken finns ett behov av att arbetstagarens hälsa undersöks då och då, t ex syn, hörsel och reaktionsförmåga. Särskilt utsatta är arbetstagare i yrken där stora farorisker finns, t ex för chaufförer. Hälsoundersökningar av sådana arbetstagare har stor betydelse för säkerheten på arbetsplatsen och för utomstående. Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön och är därför skyldig att tillse att arbetstagarna kan genomgå erforderliga undersökningar. I de allra flesta fall medverkar arbetstagaren i undersökningen frivilligt.

Vad skall gälla i fråga om kontroll av den mänskliga kroppen (kroppsvisitation och kroppsbesiktning; se not 14)? Inte på någon sektor av arbetsmarknaden finns det lagstiftning som medger arbetsgivare att utföra sådan kontroll. Inte heller finns det några generella kollektivavtal med sådana regler. (Det är för övrigt knappast troligt att sådana avtal skulle ha någon rättsverkan mot enskilda; jfr ovan.) Arbetsgivare kan därför inte företa kontroll av detta slag utan frivillig medverkan. Det spelar ingen roll om arbetsgivaren anlitar ett vaktbolag. Väktare har nämligen inte större befogenhet att företaga denna typ av kontroller än andra människor.[20] Mindre ingripande kontroller kan dock utföras även mot arbetstagares vilja. Utpasseringskontroll med viss besiktning av väskor torde normalt vara tillåten[21] liksom utpassering genom en metalldetektor.

Kontroll av arbetstid genom tidstämpling är tillåten även utan stöd i kollektivavtal om den sker på betald arbetstid.[22]

Vad skall gälla om arbetstagare vägrar att underkasta sig kontroller av det slag som nu diskuteras? Frågan har inte besvarats i praxis. Man torde emellertid kunna utgå ifrån att arbetsgivaren i stor utsträckning kan omplacera arbetstagaren. Ibland är arbetsgivaren rentav skyldig att göra det eftersom vissa yrken förutsätter att arbetstagaren genomgår periodiska läkarundersökningar, t ex piloter (jfr ovan).

Hittills har behandlats kontroller av redan anställda. Vilka kontroller kan arbetsgivaren utföra av arbetssökande? Här är situationen en annan än under bestående anställning eftersom arbetsgivare har fri anställningsrätt (med vissa undantag; se 12.1.2). Se härom vidare 12.1.2.4.

10.4 Arbetsinstruktioner, ordningsregler och disciplinär bestraffning[1]

Arbetsgivaren kan utfärda regler om hur arbetet skall bedrivas. Vidare kan arbetsgivaren i viss utsträckning bestämma hur arbetstagarna skall uppträda. I första hand avses säkerhetsföreskrifter, som arbetsgivaren kan vara skyldig att meddela såsom huvudansvarig för arbetsmiljön. Men även föreskrifter utanför säkerhetsområdet — ofta kallade ordningsregler — kan meddelas, t ex om uppträdande i och skötsel av personalrum, trafikregler på arbetsplatsen, regler om in- och utpassering till respektive från arbetsplatsen, klädsel under arbetstid i vissa fall m m.

Regler av alla dessa slag kan tas in i kollektivavtalet. I sådant fall gäller de som vilka andra kollektivavtalsregler som helst. Av arbetsgivaren ensidigt utfärdade regler (jfr 1.2.1, punkt 5) binder ibland arbetstagaren därför att de får anses vara en del av anställningsavtalet. Oftast blir reglerna bindande för arbetstagaren därför att arbetsgivaren har utfärdat dem som en del av arbetsledningsrätten. Särskilt i fråga om ordningsregler är dock arbetsgivarens frihet sannolikt begränsad. Endast ordningsregler som är sakligt motiverade med hänsyn till arbetets behöriga gång och säkerheten på arbetsplatsen torde godtas. Vägledande praxis saknas emellertid. Rättsläget är därför osäkert. Ett krav på saklighet ligger dock i linje med den allmänna utvecklingen på arbetsrättens område.

> Kändast av alla ordningsregler på den svenska arbetsmarknaden är "Allmänna ordningsregler vid företag anslutna till Sveriges Verkstadsförening". Dessa har antagits ensidigt av arbetsgivarsidan. Verkstadsföreningen uppmanar företagen att tillämpa reglerna men avråder ifrån att låta dem ingå i kollektivavtal. Verkstadsföreningen menar att reglerna binder de anställda därför att arbetsgivaren har rätt att utfärda föreskrifter för arbetet. Detta är sannolikt riktigt men saken har inte prövats av AD.

Vad gäller om arbetstagaren bryter mot regler av det slag, som diskuteras här? Finns reglerna intagna i kollektivavtal gäller den vanliga påföljden vid kollektivavtalsbrott, skadestånd (jfr 5.11). Om reglerna inte är intagna i kollektivavtalet är situationen osäker. I många fall torde skadestånd kunna utdömas.

Skadestånd förutsätter att arbetsgivaren vänder sig till domstol för att få en dom. Detta är ett tidskrävande och omständligt förfarande. Det förekommer därför inte i praktiken. Istället ligger det nära till hands för arbetsgivare att försöka utkräva ansvar på egen hand. Man talar om disciplinansvar och disciplinpåföljd.

Med disciplinpåföljd förstås en åtgärd från arbetsgivarens sida som syftar till att bestraffa arbetstagaren eller som på annat sätt är till men. Varning, löneavdrag och suspension (uteständning från arbetet med bortfall av lön) är de vanligaste påföljderna men även andra åtgärder kan tänkas, t ex omplacering i bestraffningssyfte.[2] Ytterst kan uppsägning eller avsked komma i fråga.

Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren har stor frihet att ge order som arbetstagarna är skyldiga att följa. Det kunde tyckas att arbetsgivaren även skulle kunna bestraffa arbetstagare som bryter mot dessa order eller mot utfärdade ordningsregler. Så är dock inte fallet. I arbetsledningsrätten ligger inte någon rätt för arbetsgivaren att tillgripa disciplinära påföljder.[3] Denna regel ligger i linje med den skyddstanke som finns i LAS men regeln tillkom före LAS 1974. Enligt MBL krävs i kollektivavtalsreglerade förhållanden stöd i lag eller i kollektivavtal för att arbetsgivaren skall få tillgripa disciplinära påföljder (62 §). Är parterna inte bundna av kollektivavtal förutsätts att det finns stöd i anställningsavtalet.[4] 62 § 2 st MBL medger emellertid att arbetsgivaren tilläm-

par disciplinreglerna i det kollektivavtal som han är bunden av även på utanförstående.

62 § MBL är ett uttryck för att samhället ser med ogillande på disciplinåtgärder. Reglerna om skadestånd (54 § MBL) och om uppsägning (7 § LAS) anses nog. På den privata sektorn är disciplinregler ovanliga. Varken Industritjänstemannaavtalet eller Verkstadsavtalet har sådana regler men de finns t ex på transportområdet (se i praxis AD 1980:95). På den statliga sektorn finns regler i LOA (10 kap) och på den kommunala i avtal (AB 89, § 11). Påföljderna är varning och löneavdrag.

> Se om LOA i praxis t ex AD 1980:161, polisbefäl för vila under arbetstid, AD 1982:80, yrkesinspektör för långsam handläggning, AD 1984:44, postöverkontrollör för underlåtenhet att polisanmäla förskingring av underlydande, AD 1985:120, vakthavande polis för att ha avlägsnat sig från polisstationen, AD 1985:10, ej ansvar för polismän vid tillsyn av omhändertagen som dog, AD 1986:15, ej ansvar för polisman för skott vid gripande av misstänkt, 1987:39, lärare som uteblivit från studiedag och AD 1989:70, lokförare som vägrat att utföra beordrat övertidsarbete. Se om det kommunala avtalet t ex AD 1981:1, lärare för vägran att godta omflyttning, och AD 1979:87, ej ansvar vid förseelse av kronisk alkoholist.

Arbetstagare har alltid rätt att yttra sig innan arbetsgivaren beslutar om en disciplinåtgärd; "ingen får dömas ohörd".[5] Arbetsgivaren är skyldig att förhandla med den berörda fackliga organisationen enligt MBL före beslutet (11 § eller 13 §).[6] Detta gäller även på den offentliga sektorn trots att beslut om disciplinpåföljder där utgör myndighetsutövning (jfr 2.3.6). Arbetstagarsidan har i princip tolkningsföreträde rörande avtalsregler om disciplinpåföljder (33 § MBL; jfr 5.10). Någon motsvarande rätt finns inte beträffande lagregler om disciplin, t ex reglerna i LOA.

Varning kan också vara en disciplinpåföljd. Ofta förekommer emellertid varningar eller tillsägelser som inte har ett bestraffande syfte. Arbetsgivaren vill helt enkelt förmå arbetstagaren att bättra sig. Sådana varningar/tillsägelser utgör inte disciplinsanktioner utan är en del av arbetsledningsrätten (jfr 10.3). I själva verket måste arbetsgivare ofta ha gett arbetstagaren en varning/tillsägelse innan strängare åtgärder kan vidtas, t ex uppsägning eller disciplinbestraffning.[7]

Det finns alltså två typer av varningar. Man talar om "LAS-varning" och om "disciplinvarning". Detta är ganska förvirrande! Hur skall gränsen dragas? Det finns ingen enkel och klar gräns mellan dessa två typer av varningar. Avgörande är syftet med varningen och dess innehåll och utformning.[8] Bägge varningarna kan vara skriftliga men disciplinvarningar är vanligen både skriftliga och formulerade med ett bestraffande språk (se t ex AD 1985:88).

Om varningen är en disciplinpåföljd skall arbetsgivaren enligt MBL förhandla med den berörda fackliga organisationen (se ovan). Om varningen inte är en

disciplinpåföljd är huvudregeln att arbetsgivaren inte behöver kalla till förhandlingar. Om varningen i stort sett kan jämställas med en disciplinpåföljd föreligger dock skyldighet att kalla till förhandlingar (se AD 1985:88).

Om det är oklart vad slags varning som utdelats har arbetsgivaren ett särskilt ansvar och varningen kan komma att bedömas som en disciplinsanktion om arbetsgivaren inte reder upp situationen (AD 1986:66).

Som disciplinpåföljd brukar inte räknas att arbetstagaren avvisas eller avstängs från arbetsplatsen. Dessa åtgärder avser att hålla arbetstagaren borta från arbetsplatsen när det finns skäl, t ex därför att arbetstagaren är berusad eller är misstänkt för ett allvarligare brott som har betydelse för arbetet.

Kan arbetsgivare avstänga arbetstagare med stöd av arbetsledningsrätten? Några lagregler finns inte som ger svar (utom på den statliga sektorn). Någon motsvarighet till regeln i 62 § MBL som uppställer krav på stöd i lag eller kollektivavtal finns inte heller. Detta kunde tyckas innebära att arbetsgivaren har en omfattande rätt att avstänga arbetstagare. Detta är dock knappast fallet. Som en allmän regel torde visserligen gälla att arbetsgivare kan avstänga arbetstagare som inte kan utföra sina arbetsuppgifter. Vad en sådan regel innebär i praktiken är dock ingalunda klart. Hur sträng mot arbetstagaren kan en arbetsgivare vara när han säger att arbetstagaren inte kan utföra sina arbetsuppgifter? Det är ganska tydligt att den som infinner sig starkt berusad på sin arbetsplats inte kan utföra sina arbetsuppgifter. Men så snart man lämnar enkla situationer av detta slag blir situationen svår att bedöma. Vägledande praxis från AD saknas.

Regler om avstängning finns i LOA (13 kap) för den statliga sektorn[9] och i AB 89 för den kommunala (§ 10).[10] Även utan stöd i lag kan den statlige arbetsgivaren avstänga men här är utrymmet enligt AD synnerligen begränsat.[11] På den privata sektorn är regler ytterst ovanliga. Inte ens i kollektivavtal torde dock få ges regler som är synnerligen stränga mot arbetstagaren. Det är tveksamt om vissa av de kommunala reglerna verkligen är lagliga. Detta gäller särskilt regeln i 10 § p 1 AB 89 där det utan närmare precisering heter att arbetstagare "på grund av förseelse" kan "tillfälligt försättas ur tjänstgöring" (därtill utan lön, se § 20 p 1) och regeln i p 3 som möjliggör avstängning upp till 30 dagar per gång om det — utan närmare precisering — finns "vägande skäl".

Under uppsägningstid har arbetstagaren ett särskilt skydd (34 § st 2 LAS). Arbetsgivaren får som huvudregel inte avstänga arbetstagaren på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen.[12] Finns särskilda skäl tillåts avstängning.[13]

10.5 Rätten till arbetsresultat

Resultatet av arbetstagarens arbete tillfaller arbetsgivaren. Som motprestation ger arbetsgivaren betalning. Detta kan synas självklart och är själva anställningsavtalets idé. Arbete byts mot pengar, enkelt uttryckt.

I några undantagsfall är situationen mera speciell. Detta är fallet då arbetstagaren presterar ett verk, som skyddas av särskild lagtiftning, den s k immaterialrättsliga lagstiftningen. I denna skyddas uppfinningar, konstnärliga och litterära verk, mönster, fotografier m m. Den som skapar ett sådant verk kan få ensamrätt till verket. Uppfinnaren kan få patent på sin uppfinning, författaren får upphovsrätt till sitt verk, den som skapar ett mönster kan få mönsterskydd osv.

Vad skall gälla om det är en arbetstagare, som skapat ett verk som skyddas av immaterialrätten? I fråga om uppfinningar finns en särskild lag, lagen 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar.[1] Denna lag ger noggranna regler om rätten till uppfinningar. Lagen är dispositiv. Ett avtal från 1969 på industritjänstemannaområdet har i stort sett satt lagen ur kraft på denna sektor av arbetsmarknaden.[2] Beträffande övriga immateriella verk finns ingen lagstiftning utom för mönster.[3] Rättsläget är därför oklart. En utgångspunkt är att det i första hand är arbetstagaren som har rätten till sitt verk. Men många arbetstagare är anställda just för att utföra arbete, som normalt skyddas av den immaterialrättsliga lagstiftningen. Det kan röra sig om journalister, illustratörer, annonsutformare, arbetstagare som skall skapa mönster, dekorer och former, för att ge några exempel. I sådana fall måste arbetsgivaren kunna tillgodogöra sig arbetsresultatet i ganska hög utsträckning. — Fördelningen av arbetsresultatet kan regleras i avtal. Utöver det nämnda avtalet om uppfinningar finns avtal t ex på journalistområdet.

Arbetsgivare brukar uppmuntra arbetstagarna att inkomma med förslag till förbättringar. I den mån förslagen är patenterbara uppfinningar gäller 1949 års lag eller avtalet från 1969. De flesta förslag är dock inte verk som skyddas av den immaterialrättsliga lagstiftningen. Förslagsställaren får därför inget rättsligt skydd för sin idé. Utgångspunkten är vidare att arbetsgivaren fritt kan tillgodogöra sig den.[4] Arbetstagaren har rätt till ersättning endast om arbetsgivaren har utfäst sig att ge ersättning.[5] På större delen av arbetsmarknaden finns avtal med regler om ersättning, avtal om förslagsverksamhet. Viktigast är avtalet 1985 mellan SAF, LO och PTK.[6] Avtalet omfattar inte bara förslag av teknisk art utan även sådant som miljö, jämställdhet och förhållandena över huvud taget på arbetsplatsen. Beslut om ersättning fattas av arbetsgivaren efter samråd med den lokala fackliga organisationen.

10.6 Parternas skyldigheter i övrigt mot varandra

Arbetsgivaren har den starkare ställningen och han ställer i huvudsak krav. Arbetsgivaren har emellertid även skyldigheter.

1. Arbetsgivaren skall tillhandahålla en god arbetsmiljö (se kapitel 13).
2. Arbetsgivaren skall tillse att arbetstagaren har erforderliga kunskaper och

förutsättningar för sitt arbete och att arbetstagaren får tillräcklig instruktion om arbetets risker och sätten att undgå dem (jfr 13.4.3, punkt 1).
3. Arbetsgivaren skall utöva arbetsledningen på ett rimligt rätt (jfr 10.3).
4. Arbetsgivaren får finna sig i att arbetstagaren har rätt till ledighet från arbetet i många fall (jfr 17.1).
5. Arbetsgivaren skall utge lön och andra ekonomiska förmåner (jfr 10.8).
6. Arbetsgivaren svarar normalt för skador, som arbetstagaren orsakar (jfr nedan).
7. Arbetsgivaren är skyldig att på begäran utfärda intyg eller betyg när anställningen upphör (jfr nedan).

Arbetsgivaren har ett vidsträckt ansvar för skador som orsakats av hans anställda.[1] Skador uppkommer på arbetsplatserna trots skydds- och säkerhetsföreskrifter.

- En arbetstagare kan förorsaka att en annan arbetstagare skadas till kropp och egendom, t ex att kläder och klocka förstörs.
- Anställdas egendom kan komma bort utan att någon olyckshändelse inträffat, t ex vid stölder i personalrum eller skadegörelse på företagets parkeringsplats.
- Utomståendes egendom kan skadas, t ex om en målare som skall måla ett kök skadar beställarens spis och kylskåp eller om en chaufför kör så våldsamt att det transporterade godset skadas.

Allmänna regler om ansvar för ekonomiska skador finns i skadeståndslagen (1972). Om annat inte avtalats är huvudregeln att arbetsgivaren svarar för skador som arbetstagaren *vållar* genom fel och försummelse i tjänsten (3:1 skadeståndslagen; med arbetstagare jämställs i lagen vissa andra grupper, främst värnpliktiga och elever; 6:4 SkL). Detta ansvar brukar kallas *principalansvar* (som betyder "ansvar för den främste, den överordnade", stundom också kallat husbondeansvar). Har arbetstagaren inte varit vållande skall skadestånd över huvud inte betalas (den s k *culparegeln*, dvs ansvar blott vid försummelse, oaktsamhet). Med arbetsgivaren (principalen) förstås i detta sammanhang den som bedriver den verksamhet inom vars ram skadan uppkommit, t ex företaget, kommunen eller myndigheten och inte den befattningshavare som företräder arbetsgivaren, t ex VD. Ansvaret är sålunda inte personligt. Principalansvaret gäller även om arbetsgivaren (principalen) inte själv varit försumlig, t ex genom felaktiga rutiner eller slarviga kontroller. Ansvaret har koncentrerats till arbetsgivaren av flera skäl. Det är arbetsgivaren som startat verksamheten. Arbetsgivaren bestämmer om verksamhetens organisation och utövar arbetsledning. Arbetsgivaren har bättre ekonomiska möjligheter att ersätta uppkomna skador. Arbetsgivaren kan nämligen i allmänhet skydda sig genom försäkring-

ar, t ex ansvarsförsäkring ("drulleförsäkring") eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA (jfr 13.7).[2] När det föreligger "synnerliga skäl" kan arbetstagaren åläggas att betala skadan (4:1 SkL). Detta innebär att arbetstagaren endast undantagsvis är ansvarig, t ex om skadan orsakats avsiktligt, om arbetstagaren grovt svikit ett givet förtroende eller om arbetstagaren har en självständig ställning. En prövning får göras från fall till fall.

> Några exempel ur praxis belyser arbetstagares ansvar. I AD 1977:21 hade en försäljare flera gånger lämnat dagskassan i sin bil trots anvisningar att deponera den i en bank. En natt stals kassan. Arbetstagaren ansågs skyldig att ersätta arbetsgivaren för förlusten. I RH 1984:71 kunde en kassörska inte redovisa ett belopp om drygt 30 000 kronor. Hon ansågs ersättningsskyldig trots att hon inte själv haft vinning av pengarna. — Skyddet i skadeståndslagen gäller även när arbetstagare skadar eller slarvar bort arbetsgivarens egendom. I RH 1982:122 kunde en kapten inte återlämna en kikare. Det kunde inte utredas hur kikaren försvunnit. Hovrätten ansåg att kaptenen förfarit felaktigt men att synnerliga skäl för ansvar inte förelåg. (Ett annat fall där militär materiel försvunnit och där ersättningsskyldighet inte ansågs föreligga är NJA 1981 s 302. Jfr däremot NJA 1985 s 75.) I kollektivavtal kan förekomma regler som utvidgar arbetstagarens ansvar. På arbetarområdet finns ofta regler som säger att den anställde "skall väl vårda företagets egendom". En så vagt formulerad regel torde inte innebära att skyddet för arbetstagare i 4 kap 1 § skadeståndslagen upphört.[3]

Arbetsgivaren är skyldig att utfärda intyg eller betyg till arbetstagaren efter anställnings upphörande, om arbetstagaren så önskar.[4] — Ett arbetsintyg (tjänstgöringsintyg) innehåller endast uppgifter av rent faktisk art, främst när anställningen började och slutade, anställningsform, arbetsuppgifterna och, om arbetstagaren så önskar (jfr 8 § LAS), anledningen till att anställningen upphörde. Ett betyg innehåller även omdömen (vitsord) om arbetstagaren. — Regler om betyg kan ges i kollektivavtal,[5] men vissa allmänna principer finns.[6] En sådan är att arbetsgivaren är skyldig att utfärda ett betyg om arbetstagaren begär det. Vidare kan arbetstagaren förhindra att betyg med vitsord utfärdas eller att uppgift om anledningen till att anställningen upphört medtages. Arbetsgivaren får då begränsa sig till ett intyg. Om emellertid ett betyg med vitsord har utfärdats kan arbetstagaren inte framtvinga ändringar av vitsordet. Detta är ett uttryck för arbetsgivarens subjektiva uppfattning och den kan arbetstagaren inte påverka med rättsliga medel. Han torde däremot kunna kräva att få vitsordet uteslutet ur betyget. Om vitsordet innehåller klara felaktigheter kan arbetsgivaren dock göra sig skyldig till straffbar ärekränkning. Sakuppgifter skall vara korrekta och ge en rättvisande bild av arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren kan åläggas att ta bort felaktiga sakupplysningar. Sakuppgifter som visserligen är korrekta men som är ovidkommande eller ägnade att leda till missförstånd kan arbetsgivaren åläggas att utesluta. (Vite kan föreläggas; AD 1986:25.)

Som exempel ur praxis må hänvisas till AD 1986:25. I arbetsbetyget där stod bl a följande: "Gunnel hyser stor lojalitet till sin fackförening". Inte ens arbetsgivaren hade någon rimlig förklaring till varför detta uttalande fanns med. AD ålade arbetsgivaren vid vite att utfärda ett nytt betyg där detta uttalande uteslutits.

Arbetstagaren har å sin sida en rad förpliktelser gentemot arbetsgivaren, *lojalitetskrav.*

1. Arbetstagaren skall prestera en fullgod arbetsinsats.
2. Arbetstagaren har en viss tystnadsplikt.
3. Arbetstagaren har kritikrätt men inom gränser.
4. Arbetstagaren får inte konkurrera med arbetsgivaren.
5. Arbetstagaren har en viss upplysningsplikt gentemot arbetsgivaren och skall visa omsorg och aktsamhet.
6. Arbetstagaren skall visa integritet.

Arbetstagaren skall tillföra arbetsgivaren en *fullgod arbetsinsats* (1). Arbetsgivaren kan inte kräva att arbetstagaren försöker överträffa sig själv men arbetstagaren skall "fullt utnyttja sin arbetsförmåga".[7] Arbetsförmågan varierar från individ till individ och förändras med åren.[8] Detta får arbetsgivaren godta. Arbetsgivaren kan inte säga upp en arbetstagare enbart därför att arbetstagaren presterar mindre än vad arbetsgivaren finner godtagbart.[9] Om arbetstagaren medvetet arbetar i ett långsamt tempo kan i allvarligare fall en uppsägningssituation uppkomma.[10] Variationer i arbetsinsatsen med hänsyn till sjukdom och andra personliga förhållanden, t ex svårmod i anledning av skilsmässa eller anhörigs död, får arbetsgivaren också acceptera. I mera svårartade fall får hjälpinsatser sättas in. Uppsägning kan endast komma i fråga i mycket allvarliga fall. I kvalitativt hänseende gäller att arbetstagaren skall "utföra arbetsuppgifterna med den noggrannhet som uppgifterna kräver". Detta skall dock ske så att ett "rimligt arbetsmått normalt hinns med varje arbetsdag".[11]

Fritiden får arbetstagaren utnyttja efter behag men inom gränser. Någon fullständig frihet att utnyttja fritiden finns inte. När en part påstod att arbetstagaren får utnyttja sin fritid fritt svarade AD kärvt att "(U)ppenbarligen förhåller det sig inte på det sättet" (1982:29). Allmänt taget torde man kunna säga att arbetstagaren inte får använda sin fritid så att han inte kan göra en fullgod arbetsinsats. Vad som förstås med en fullgod arbetsinsats får avgöras efter omständigheterna i det enskilda fallet. Det som är tillåtet för den ene kan därför vara förbjudet för den andre. Industriarbetaren har stor frihet av det skälet att hans fritidssysselsättning inte så ofta kommer i konflikt med hans ställning som arbetstagare. För andra yrkesgrupper kan situationen vara helt annorlunda, särskilt gäller detta förtroendearbete och kuratorsarbete. I t ex det fall som gav AD anledning till det just citerade uttalandet godtog domstolen att arbetsgivaren

omplacerade en kvinnlig vårdare på en kriminalvårdsanstalt sedan hon flyttat samman med en förutvarande intagen. — En annan fråga är i vad mån arbetstagaren får ha bisysslor ("extraknäck") under fritiden. Bisysslor är i och för sig tillåtna, men de får inte inverka menligt på arbetet hos huvudarbetsgivaren. Detta har kommit till uttryck i Industritjänstemannaavtalet, som dessutom stadgar att tjänstemannen innan han åtar sig ett uppdrag eller en bisyssla av mera omfattande slag först "bör ... samråda med arbetsgivaren". På den statliga sektorn finns författningsregler (bl a 6 kap LOA) som begränsar arbetstagares frihet. Särskilt reglerna i LOA bygger också på tanken att arbetstagaren lätt får dubbla lojaliteter vid dubbelarbete, vilket kan skada arbetet hos huvudarbetsgivaren.[12] På hela den offentliga sektorn kan arbetsgivaren enligt vissa närmare regler även förbjuda bestämd bisyssla, som arbetstagare utövar.[13]

Arbetstagaren har en viss *tystnadsplikt* (2). Information som ges till alla anställda blir i praktiken offentlig. Men åtskillig information ges inte till alla anställda utan blott till dem som berörs av informationen och som behöver den i sitt dagliga arbete (jfr 8.2.3). Vidare har arbetstagaren ofta värdefulla kunskaper genom sitt eget arbete. Detta gäller särskilt personal på forsknings- och utvecklingsavdelningar men även andra, hög som låg. Så får t ex arbetare som sysslar med att sätta ihop en helt ny bil eller en ny diskmaskin viktiga informationer.

Allmänt gäller att arbetstagare skall iakttaga tystnad i fråga om informationer vars yppande kan skada arbetsgivaren.[14] I Industritjänstemannaavtalet har detta uttryckligen angetts (§ 3). I allmänna ordningsregler för verkstadsindustrin anges att "(D)en anställde får inte ... till obehöriga lämna uppgifter som kan skada företaget". För allvarliga fall av brott mot tystnadsplikt finns regler om straff i lagen 1931 med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens (obehörigt utnyttjande av "arbetsgivarens yrkeshemlighet" och obehörigt utnyttjande av "teknisk förebild") samt i brottsbalken (främst trolöshet mot huvudman).[15]

I ett antal lagar gäller särskilda regler om sekretess. De viktigaste är följande fem, som avser alla arbetstagare på alla sektorer av arbetsmarknaden:

1. Medbestämmandelagen. Se härom 8.2.4 och 8.2.7.
2. Lagstiftningen om styrelserepresentation. Se härom 9.3.
3. Främjandelagen. Se härom 12.4.5.
4. Arbetsmiljölagen. Se härom 13.5.5.
5. Arbetstidslagen. Se härom 14.12.

För vissa yrkesgrupper, t ex läkare, samt på den offentliga sektorn finns åtskilliga andra sekretessregler.

Riksdagen antog på våren 1989 preliminärt ny lagstiftning på tystnadsområdet, lag om skydd för företagshemligheter. (Förslaget kallas allmänt "lex Bratt" efter en anställd vid Bofors som avslöjade olovliga vapenaffärer.)

Förslaget blev emellertid vilandeförklarat i avvaktan på ytterligare klarläggande. Den kan antas tidigast i maj 1990. Lagförslaget har blivit synnerligen omdiskuterat. Detta beror på att det innehåller viktiga preciseringar av grundläggande och grundlagsfästa fri- och rättigheter, främst yttrande- och meddelarfriheten. Lagförslaget innebär en balansgång mellan å ena sidan de angivna fri- och rättigheterna och å andra sidan näringslivets intresse av ett skydd för företagshemligheter. Det har gjorts gällande att den nya lagen skulle göra det olagligt att avslöja förhållanden av den art som Bratt avslöjade. Det har också gjorts gällande att lagförslaget skulle göra det svårare att avslöja dåliga arbetsmiljöer. Riksdagens lagutskott menade att det förslag som lades på riksdagens bord i april 1989 över huvud inte gäller uppgifter om brott eller särskilt allvarliga missförhållanden i ett företag. En minoritet av riksdagsledamöterna uppnådde med stöd av 2:12 st 3 RF att lagförslaget vilandeförklarades ett år.[16]

Vad som kommer att hända med förslaget kan ingen idag veta. Därför ges här inte någon redogörelse för förslaget. Det förefaller dock klart att ny lagstiftning i en eller annan form kommer ganska snart rörande företagshemligheter och anställdas tystnadsplikt.

Nära sammanhängande med arbetstagares tystnadsplikt är frågan om arbetstagares rätt att framföra *kritik* (3) mot förhållandena på arbetsplatsen. Arbetstagare har en omfattande förpliktelse att vara lojala mot sin arbetsgivare. Det är tydligt att det här lätt kan uppkomma en konflikt. Arbetsgivaren kan uppfatta varje form av kritik som ett uttryck för bristande lojalitet medan arbetstagaren kan se det som en plikt att ge upplysningar och att kritisera. AD har konstaterat att arbetstagarna — och den fackliga organisationen — "har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande" (AD 1982:110). Detta är en följd av yttrandefriheten i samhället. Samtidigt har kritikrätten gränser. En totalbedömning får göras i varje enskilt fall. En utgångspunkt är att ju högre befattning arbetstagaren har desto större krav på lojalitet kan arbetsgivaren ställa (AD 1982:110). En annan faktor är vilken grad av publicitet som arbetstagaren ger sin kritik. Det är tydligt att det ur arbetsgivarens synpunkt är avsevärt värre om kritiken framförs till en myndighet eller i pressen. AD har emellertid anfört "att det inte finns något avgörande hinder för en arbetstagare att hos behörig myndighet påtala missförhållanden som råder i arbetsgivarens verksamhet" (AD 1988:67). Viktigt är vidare om kritiken är befogad eller inte.[17]

Arbetstagaren får inte *konkurrera* med sin arbetsgivare (4). I Industritjänstemannaavtalet anges uttryckligen att "(E)n tjänsteman får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren". Konkurrensförbudet, som begränsar arbetstagarens rätt att fritt utnyttja sin fritid, är tämligen självklart under den tid som anställningen består. För att arbetsgivaren skall kunna säga upp eller avskeda arbetstagaren förutsätts dock att den konkurrerande verksamheten är ägnad att tillfoga arbetsgivaren påtaglig skada eller att den på annat sätt får anses vara illojal.[18] Ju mera alldagliga arbetsuppgifterna är hos arbetsgivaren desto mindre är riskerna för skada.

Som exempel ur praxis kan följande två fall anges.

AD 1981:20. — Ett företag tillverkar papprodukter. Råvaran utgörs av returpapper, främst tidningar och annat avfallspapper från hushåll. Returpappret köps av ideella insamlingsorganisationer men i ökande grad också från olika återvinningsföretag och kommuner. — En arbetstagare bildade ett bolag, som lämnade anbud på returpapper av samma slag som det som arbetsgivaren använde. En konkurrens på inköpssidan uppstod. — AD fann att det förelåg saklig grund för i vart fall uppsägning.

AD 1980:82. — Ett företag bedrev försäljning av bensin m m samt bilvård. Företaget bedrev också viss *uthyrning* av husvagnar. En mindre försäljning av nya respektive begagnade husvagnar förekom. Även viss utrustning till husvagnar såldes. Planer fanns på att börja sälja en s k kombivagn. — En anställd började sälja husvagnar av ett bestämt märke jämte vissa tillbehör till dessa. Omkring 20—25 vagnar såldes per år. Arbetstagaren eftersatte inte sina åligganden på arbetsplatsen. Han skötte sin egen försäljning på fritid. Han tillhörde inte företagsledningen och hade ingen förtroendeställning.

Arbetstagaren sades upp. AD ansåg att det inte fanns saklig grund för detta. Den skada som arbetsgivaren eventuellt kunde tänkas ha blivit åsamkad fick antas vara av "synnerligen ringa omfattning". Någon illojalitet ansågs inte föreligga.

Även efter anställningens upphörande kan arbetstagaren vara skyldig att inte konkurrera med arbetsgivaren. Arbetsgivaren har ibland ett stort intresse av att arbetstagaren inte utnyttjar de kunskaper och kontakter m m, som han fått under anställningen. För arbetstagaren är situationen den motsatta. Det kan t ex vara fråga om en butiksföreståndare, som vill öppna egen affär, civilingenjören som vill gå över till ett konkurrerande företag eller dataoperatören som vill starta en egen servicefirma.

I skriftligt avtal kan parterna komma överens om att arbetstagaren skall avstå från konkurrens med arbetsgivaren sedan anställningen upphört, s k konkurrensklausul. Finns inget avtal *torde* arbetstagaren ha full frihet.[19] En konkurrensklausul är giltig men den kan jämkas av domstol om arbetstagarens utfästelse "sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt" (38 § avtalslagen).[20] På industritjänstemannaområdet har parterna slutit ett kollektivavtal, som syftar till att begränsa det tidigare livliga bruket — ofta missbruket — av konkurrensklausuler.[21] I avtalet ges även regler för utformningen av konkurrensklausuler. Grovt taget får enligt avtalet konkurrensklausuler endast användas för att skydda ett kunnande som är specifikt för företaget i fråga. I detta ligger att "anställdas personliga skicklighet, personliga kunskaper och personliga erfarenheter" inte omfattas av en konkurrensklausul enligt detta avtal.[22] — Principerna i avtalet tillämpas även utanför avtalets område.[23] — Konkurrensklausuler har numera på arbetsmarknaden i praktiken fått ett "begränsat tillämpningsområde". AD har förklarat att man bör inta en "starkt restriktiv syn på sådana klausuler" som går längre än avtalet på industritjänstemannaområdet.[24]

Konkurrensklausuler är vanligen utformade så att den som bryter mot klau-

sulen skall betala skadestånd eller vite. Höga belopp kan komma ifråga. I ett fall accepterade AD ett avtal där vitet uppgick till ett belopp motsvarande en årslön.[25] Mycket höga vitesbelopp kan dock jämkas (36 § avtalslagen). — På arbetarområdet och på den offentliga sektorn förekommer inte konkurrensklausuler.

Arbetstagare har en skyldighet att visa *omsorg* och *aktsamhet* i arbetet och att *tillvarata arbetsgivarens intressen* (5). Den närmare omfattningen av denna skyldighet är svår att ange. Lagregler saknas och det finns få vägledande rättsfall.[26] — Särskilt på högre befattningshavare torde ganska långtgående krav kunna ställas.[27] I all synnerhet gäller detta sådana arbetstagare, som i mera utpräglad grad företräder arbetsgivaren. Arbetstagare har också en skyldighet att upplysa arbetsgivaren om fel och faror, som arbetstagaren iakttar, och att söka avhjälpa dem.[28] Även här ställs högre krav på befattningshavare i ansvarsställning. Verkstadsarbetaren är kanske inte *skyldig* att rapportera t ex att en maskin håller på att gå sönder, vilket däremot arbetsledaren är. Alla arbetstagare är dock skyldiga att "medverka till att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö" (3:4 AML; jfr 13.4.3, punkt 2).[29]

Arbetstagare skall visa *integritet* (6). Arbetstagare — både på den offentliga och den privata sektorn — fattar beslut som kan påverka enskilda, t ex om förmåner. Besluten kan i andra fall beröra en större mängd människor, t ex skattebetalarna i en kommun när beslut fattas om att bygga ett nytt badhus. Det är ett viktigt samhällsintresse att de som fattar besluten inte påverkas av ovidkommande hänsyn. En typ av ovidkommande hänsyn är hänsyn till belöningar (utan samband med själva tjänsten, såsom att ett gott arbete kan leda till befordran). Man talar om korruption. För att undvika korruption finns i brottsbalken regler om straff för tagande och erbjudande av muta eller annan otillbörlig belöning (bestickning, 17:7, och mutbrott, 20:2). Reglerna gäller även på den privata sektorn.[30]

Domstolar och andra rättsvårdande myndigheter, t ex JO, ställs mycket ofta inför frågor om vad som är tillåtet respektive otillåtet.[31] — En typsituation är att en anställd erhåller en gåva i samband med sitt arbete. Det kan vara en tänkbar beställare som sänder en julpresent. Det kan vara ett byggföretag som bjuder beslutsfattare på en studieresa (där inslaget av studier kanske är litet). Det kan vara en tänkbar leverantör som erbjuder arbetstagare att köpa leverantörens produkter till ett lågt pris för att bli bekant med honom. Praxis är sträng. Förmåner som är värda mer än närmast nominella belopp innebär vanligen att brott begås. I ett fall (NJA 1981 s 377) godtogs gåvor som var värda 50—100 kronor. I ett annat fall var gåvorna värda cirka 1 000 kronor (RH 1981:13). Detta ansågs brottsligt. — En annan typsituation avser gåvor till personer inom vårdyrkena. Det kan vara personal på ett sjukhus som får gåvor av en tacksam patient efter en sjukhusvistelse. Det kan vara hemsamariten som får presenter av tacksamma pensionärer. Det kan vara personal på vårdhem/långvårdskliniker som får ärva en person som tillbringat sina sista dagar i deras omvårdnad. Alla dessa situationer är särskilt känsliga. Å ena

sidan är det ofta ingen tvekan om att de som ger gör det av ren tacksamhet och utan någon som helst tanke på att få bättre service. Det kan t ex vara så att gåvorna ges i testamente som blir känt först efter givarens död (vilket var fallet i t ex AD 1989:31). Å andra sidan kan det inte accepteras att arbetstagare kan ens misstänkas för att låta sitt arbete påverkas av om gåvor erhålls eller inte. Praxis är därför sträng mot arbetstagare inom vårdyrkena. Om arbetstagare inom dessa yrken tar emot gåvor (även efter givarens död) är utgångspunkten närmast att det föreligger mutbrott. Arbetstagaren kan ibland även sägas upp men bedömningen är mindre sträng här (se t ex AD 1989:31).

10.7 Permittering och driftsavbrott

Variationer i behovet av arbetskraft förekommer på alla arbetsplatser. Variationerna kan vara korta eller avse längre tidsperioder. De kan komma plötsligt och oförutsett. Ibland inträffar driftsavbrott för någon eller några timmar, t ex på grund av strömavbrott, maskinhaverier eller försenade leveranser.

Arbetsgivaren vill självfallet övervinna svårigheter av detta slag på ett för honom så billigt sätt som möjligt. Det för arbetsgivaren ekonomiskt mest fördelaktiga är om han inte behöver utge lön till de anställda så snart han inte har något arbete att ge dem. Arbetstagarna har däremot ett intresse av att så små rubbningar som möjligt sker.

Under 1800-talet blev det brukligt på industriarbetarområdet att arbetarna fick betalning endast om arbete fanns att tillgå.[1] Man uppfattade saken så att arbetsgivaren fortlöpande — timme efter timme — erbjöd arbete. Fanns det från den ena timmen till den andra eller från den ena dagen till den andra inget arbete fick arbetarna gå hem utan lön, men anställningen ansågs bestå. Det är denna sedvänja som lever kvar under namnet permittering.

Med permittering förstås[2] att arbete inte kan beredas arbetare men att anställningen består och arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande efter ett kort varsel. Permittering kan avse en eller flera hela dagar eller del av dag.[3] Korta avbrott i arbetet — högst cirka fyra timmar — räknas inte som permittering utan som driftsavbrott. I sådana fall stannar arbetstagaren vanligen kvar på arbetsplatsen. Traditionellt har inte heller här utgått betalning men detta är nu i huvudsak ändrat (se nedan och 10.8.3).

Permittering är tillåten i vissa fall. Detta kan gälla även om stöd saknas i avtal eftersom permitteringsrätten anses vara en del av arbetsgivarens rätt att leda företaget.[4] Regler har utbildats i AD:s praxis. Det finns inga *lag*regler om rätten att permittera.[5] I lag finns däremot regler om rätt till betalning vid permittering (21 § LAS). Kollektivavtal med regler om permitteringslön har antagits på hela den del av arbetsmarknaden där permittering förekommer. Det ledande avtalet idag är det som gäller mellan SAF och LO. Det antogs 1984 och låg till grund för den ändring som samma år genomfördes i LAS.[6]

Vem kan permitteras?[7] Detta bestäms av sedvänjor på arbetsmarknaden. Löneformen har alltid haft stor betydelse. Tjänstemän kan inte permitteras,

varken på den privata eller den offentliga sektorn. Kommunalarbetare torde inte kunna permitteras. Detta innebär att permittering endast är tillåten av arbetare på det privata området och i statliga bolag.[8] Även här finns begränsningar.[9] Tim-, ackords- och betingsavlönade kan permitteras. Veckoavlönade kan permitteras om permitteringen avser en hel vecka eller längre period. Arbetare med fast månadslön anses inte kunna permitteras. Men det finns undantag från dessa regler. På t ex det grafiska området anses permitteringar över huvud inte tillåtna, inte ens av ackordsavlönade arbetstagare.[10]

Beslut om permittering skall normalt föregås av medbestämmandeförhandlingar enligt 11 § MBL.[11] Länsarbetsnämnden skall varslas om minst fem arbetstagare berörs av permitteringen (1 § främjandelagen). Arbetsgivaren skall ha saklig grund.[12] Arbetsbrist är en sådan. Det är arbetsgivaren som bedömer om arbetsbrist föreligger. Arbetsgivarens bedömning måste vara rimlig men AD kan inte pröva arbetsgivarens bedömning från företagsekonomiska eller andra allmänna utgångspunkter.[13] Arbetsbristen får dock inte vara fingerad. — I alla dessa hänseenden föreligger överensstämmelse med förhållandena vid uppsägning på grund av arbetsbrist (se 12.2.3.7).

Permittering får inte avse en längre tidsperiod. Om arbetsgivaren under en längre tid inte har behov av de berörda arbetstagarna skall de sägas upp.[14] Exakta tidsgränser kan inte anges därför att permitteringar kan göras på så många olika sätt. En permittering om 15 dagar kan t ex läggas ut som tre hela veckor i följd eller som 4-dagars arbetsvecka under 15 veckor. En förutsedd period om åtta veckor har godtagits (AD 1978:76) men inte en på tre månader (AD 1976:2). Tio dagars permittering över jul jämte fyradagarsvecka under tio veckor från mitten av februari har godtagits (AD 1982:15). Permitteringslöneavtalet SAF-LO stadgar att permittering får omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår (§ 6). Detta torde dock inte innebära att längre permitteringar är förbjudna ens på SAF-LO-området utan innebär endast att arbetsgivare inte får ersättning utöver 30 dagar från den permitteringslöneanordning som avtalet innehåller.

Traditionellt har arbetsgivaren inte betalt lön under permittering.[15] Allra tidigast blev arbetstagarna helt utan inkomst men senare tillkom arbetslöshetsersättning. Idag är situationen helt annorlunda. Som huvudregel får arbetstagarna full lön under permittering. Regeln finns i 21 § LAS som i sin tur bygger på avtalet 1984 mellan SAF och LO om permitteringslön.[16] I några undantagssituationer utgår inte permitteringslön. Så är enligt LAS fallet vid permittering därför att arbetet är säsongsbetonat eller av annat skäl inte sammanhängande. I avtalet SAF-LO anges ytterligare fyra situationer (§ 8). En är att permitteringen beror på en *olovlig* konflikt inom LO:s område. En annan är att lön inte utgår under de tio första permitteringsdagarna under semesterstängning i samband med huvudsemestern.

Rätten att permittera har varit en omdiskuterad företeelse under många år.

Röster har höjts för att permittering skall förbjudas. Samma regler bör gälla för privatanställda arbetare som för andra på arbetsmarknaden, har det sagts (jfr ovan). Avtalet SAF-LO 1984 (och ändringen av 21 § LAS) innebär i själva verket, har det sagts, "en reform som från arbetstagarnas synpunkt i realiteten innebär ett avskaffande av permitteringar".[17] Detta är riktigt i den meningen att även tjänstemän får antagas kunna sändas hem utan lön om det inte finns arbete för dem.[18] Som begrepp lever emellertid permitteringen kvar och permitteringar förekommer även efter 1984/85. Däremot är det ytterst ovanligt att tjänstemän sänds hem på grund av arbetsbrist.

Statistik över permitteringar finns inte. En utredning som SAF och LO gjorde inför avtalet 1984 visade att antalet permitteringsdagar svängde mellan cirka 250 000 ett "lågpermitteringsår" och cirka 900 000 ett "högpermitteringsår".[19] Enligt en utredning 1987 av riksrevisionsverket för åren 1985 och 1986[20] var antalet permitteringsdagar avsevärt lägre eller knappt 200 000 per år. Om dessa stora skillnader beror på statistiska olikheter går inte att säga. Inte heller går det ännu att säga om antalet permitteringsdagar sjunker.[21]

10.8 Lön och löneskydd

10.8.1 *Inledning*

Arbetsgivarens främsta skyldighet gentemot arbetstagaren är att betala lön för utfört arbete. Någon allmängiltig lagstiftning om lön finns dock inte i Sverige. Frågor om löneskydd i olika former regleras däremot i stor utsträckning i lag eller rättspraxis.

I detta avsnitt ges en kortfattad framställning av lön och löneskydd i Sverige. Texten här bygger i huvudsak på den text som jag skrivit om dessa frågor i Arbetsmarknadsboken. En mera fyllig framställning har författats av Tore Sigeman och ingår som kapitel 7 och 8 i Folke Schmidt, Löntagarrätt (1988). Där finns också utförliga litteraturförteckningar.

10.8.2 *Lön*

I många länder finns lagstiftning om lön, i vart fall om minimilöner. Sådan lagstiftning finns inte i Sverige. Skälet är att det inte finns behov av sådan lagstiftning här. Detta sammanhänger i sin tur med att organisationerna på arbetsmarknaden velat och kunnat skapa regler som omfattar praktiskt taget alla arbetstagare. Detta sker genom ett samspel mellan kollektiva och individuella avtal. Kollektivavtalen spelar huvudrollen. Det typiska kollektivavtalet om löner och andra anställningsvillkor är i Sverige ett avtal som ingåtts på förbundsnivå och som reglerar anställningsvillkoren i en hel bransch (jfr avsnitt 5.4). I varje bransch på den privata sektorn finns normalt två kollektivavtal, ett för arbetare (med ett LO-förbund som motpart) och ett för tjänstemän (med ett PTK-förbund som motpart). Varje avtal är en värld för sig!

De kollektiva avtalen kompletteras med individuella avtal. Inslaget av individuella moment i lönebildningen varierar mycket mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. En tendens till ökad individualisering gör sig gällande idag. Denna tendens är starkast på den offentliga sektorn. Där har lönesystemen hittills varit mycket kollektivistiska men nu sker en ändring mot ett mera individualiserat system.

Lönefrågor regleras alltså nästan helt av arbetsmarknadens parter. I några lagar ges dock regler om lön och i praxis finns vissa principer. En allmängiltig princip är att arbetstagare har rätt till skälig lön.[1] Principen har främst betydelse för arbetstagare som arbetar hos arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. Kollektivavtalet i branschen utgör då en naturlig grund för att bestämma vad som skall anses vara skälig lön.[2] En annan princip är att övertidsarbete normalt skall ge högre lön än ordinarie arbete.[3] För några situationer finns löneregler i lag. Det rör sig främst om lön under permittering, under semester, under uppsägning, vid fackligt arbete samt för att säkerställa lika lön för kvinnor och män för lika arbete, jämställdhet. (Se härom texten i de avsnitt där dessa olika frågor behandlas.)

På det *privata arbetarområdet* är lönerna ganska standardiserade. Kollektivavtalen innehåller tariffer med tidlöner som kan tillämpas på alla. Individuella löner förekommer också. I t ex Verkstadsavtalet anges att "allt efter flit, skicklighet och arbetets svårighetsgrad erhåller arbetaren högre lön" än avtalets tariffer (3 § Mom 1). Det är vanligt att avtalen anger ett minimum som får överskridas, minimilöneavtal. Det finns avtal vars tariffer inte får överskridas, normallöneavtal. Byggnadsavtalet brukar anges som exempel. Ackordslöner är vanliga. Med ackordslön förstås en lön som är avhängig av den mängd arbete som utförs (prestationslön). Tanken är att ackordslön skall vara högre än tidlönen. I de flesta avtal gäller att ackord skall tillämpas såvitt möjligt. Timlönen blir då en grundlön när ackord inte kan erbjudas. En viss utveckling mot månadslön pågår. Lönerna på arbetarområdet är vanligen knutna till arbetsuppgiften.[4] Vid ändrade arbetsuppgifter kan lönen höjas men också sänkas. I kollektivavtalen finns ofta regler om successiv avtrappning från en högre lönenivå till en lägre vid övergång till lägre betalda arbetsuppgifter.[5]

På det *privata tjänstemannaområdet* är begynnelselönen vanligen individuellt bestämd. (Denna skillnad mellan arbetare och tjänstemän är förklaringen till termen "kollektivanställd" för arbetare; jfr 1.1.) Under anställningstiden sker löneökningar både individuellt och kollektivt. Löneökningen vid befordran är individuell medan generella löneökningar är kollektiva. Särskilda "potter" avsätts dessutom ofta vid de centrala förhandlingarna för löneuppflyttningar av någon grupp, t ex arbetsledarna, eller för något visst ändamål, t ex kompensation för lågt relativt löneläge. Lönen är vanligen beräknad per månad. Rena prestationslöner förekommer endast för mindre grupper, t ex försäljare (provision). Lönen är vanligen personlig. Vid omplacering behåller tjänste-

mannen sin lön men kan på sikt halka efter. Löneökningarna blir mindre.

På det *offentliga området* är sedan gammalt det individuella inslaget mindre än på det privata. Särskilt på den *statliga sektorn* har lönesystemet varit mycket standardiserat.[6] En utveckling pågår mot flexiblare lönesystem, t ex med individuell lönesättning inom vissa gränser (latitudlöner). Vid omplacering gäller ett löneskydd.[7]

Vid tvister om lön enligt lag eller avtal har den avtalsslutande fackliga organisationen tolkningsföreträde. Detta behandlas i avsnitt 10.10.

10.8.3 *Inkomstskydd*

Arbetstagare riskerar att förlora sin inkomst av olika skäl, t ex vid driftsavbrott, vid helger och under sjukdom.

Avbrott i arbetet på grund av driftsstörningar — t ex strömavbrott eller försenade materialleveranser — kan föranleda att arbetet delvis avstannar på en arbetsplats. Går de anställda miste om löneförmåner under den tid avbrottet varar? Löneformen är avgörande. Arbetstagare med vecko- eller månadslön drabbas inte av avdrag. Detta innebär i praktiken att avdrag för driftsavbrott i huvudsak endast förekommer för arbetare på den privata sektorn.[8] Det synsätt på det privata arbetarområdet som växte fram under 1800-talet var att arbetsgivaren erbjöd arbete från timme till timme, ja rentav från stund till stund. Fanns inget arbete att tillgå fick arbetarna heller ingen lön. *En* följd av detta synsätt var att arbetstagarna kunde permitteras utan lön vid längre driftsavbrott (se 10.7). *En annan* följd var att arbetstagarna inte fick någon lön vid kortare driftsavbrott. I de flesta kollektivavtal finns emellertid numera regler om ersättning vid driftsavbrott. Ofta täcks dock inte alla avbrott. I t ex Verkstadsavtalet måste avbrottet vara minst 18 minuter (§ 15). Dessutom ger reglerna ofta inte full kompensation för bortfallet av den normala inkomsten. I t ex Verkstadsavtalet uppgår ersättningen till 95 % av normal ackordslön för arbetstagaren.

Ett driftsavbrott av speciellt slag inträffar då ett skyddsombud stoppar arbetet med stöd av 6:7 arbetsmiljölagen. Här gäller att lön skall utgå när skyddsombudet stoppat arbetet med fog (jfr 10.3 vid not 7).

Helgdagar (och vissa helgaftnar) är vanligen arbetsfria. För den som har timlön eller ren prestationslön innebär detta som en utgångspunkt att lönen bortfaller. På arbetarområdet innehåller kollektivavtalen vanligen regler om helglön. Reglerna ställer ofta villkor för att helglön skall erhållas, t ex viss minsta anställningstid eller att arbete utförts närmast före och efter helgen.

Vid frånvaro på grund av sjukdom betalar arbetsgivaren som utgångspunkt ingen lön. Sjukpenning utgår istället. De privata tjänstemannaavtalen och avtalen för de offentliganställda innehåller regler om sjuklön utöver sjukpenning. Den sjuke erhåller därför normalt full kompensation under sjukdomen. På det privata arbetarområdet infördes 1985 viss sjuklön. Från och med avtalsuppgö-

relsen 1988 har många kollektivavtal fått regler om full sjuklön, t ex Verkstadsavtalet (§ 17).

10.8.4 *Löneuträkning och misstagsutbetalningar*

Under en avlöningsperiod kan arbetstagaren ha fått förskott på sin lön. Meningen är att förskottet skall dras av från slutlönen för perioden. Detta kan arbetsgivaren göra utan vidare. Avdrag får däremot inte ske utan vidare om de pengar som arbetstagaren fått är ett lån. (Se om gränsdragningen mellan förskott och lån t ex AD 1978:5.) Avdrag som avser lån utgör nämligen kvittning.

Många arbetstagare får vid månadsslutet en preliminär lön. Lönesystemet är uppbyggt så att lönen bestäms före löneutbetalningsdagen, t ex redan den 12e i månaden trots att lönen utbetalas först den 25e. Vanligen bygger beräkningsrutinen på att arbetstagaren under resten av månaden skall arbeta i normal omfattning. Om arbetstagaren arbetar mindre än beräknat blir resultatet att för mycket lön betalas ut. Arbetstagaren får i och för sig kvittera ut hela beloppet. Arbetsgivaren har å andra sidan rätt att få tillbaka vad som utbetalats för mycket. Vanligen görs en korrigering månaden efteråt. Detta kan arbetsgivaren göra utan vidare. Emellertid inträffar det att korrigeringen inte görs månaden efter. Detta kan t ex bero på att överbetalningen inte uppmärksammats i tid. Det kan t ex också bero på att det inte går att göra någon korrigering därför att ingen lön skall betalas ut eftersom arbetstagaren varit tjänstledig utan lön. Arbetsgivaren kan inte vänta hur länge som helst med lönekorrigering. Exakt hur lång tid arbetsgivaren har på sig har inte slagits fast. Klart är att korrigeringsrätten är borta efter nio månader (AD 1977:101). Ett löneavdrag då är inte korrigering utan kvittning.[9]

Som exempel kan anföras AD 1977:27.

> En anställd insjuknade i februari 1974 och var borta från arbetet utan avbrott till dess hon den 1 september 1977 fick förtidspension. Arbetsgivaren utbetalade i enlighet med sina lönerutiner full lön till arbetstagaren både i februari och mars 1974. I mars 1974 skedde dock avdrag för utbetalningen i februari. Totalt hade nu cirka 2 700 kronor för mycket utbetalats. I april och maj 1974 erhöll arbetstagaren utan avdrag retroaktiv lön. Skälet till att inget avdrag gjordes uppgavs av arbetsgivaren vara av praktisk art. I juni 1974 skulle semesterersättning betalas ut med cirka 950 kronor och arbetsgivaren gjorde då avdrag ned till 0 kronor (men återbetalade av humanitära skäl senare detta belopp, dock utan att efterskänka arbetstagarens skuld). Nästa utbetalning till arbetstagaren ägde rum först i juni 1975. Då och vid nästföljande utbetalningstillfälle i augusti 1975 verkställde landstinget avräkning. — AD fann att avräkningen utgjorde kvittning, inte korrigering av preliminär löneutbetalning.

Ibland betalar arbetsgivare av misstag ut för mycket pengar. Det är alltså inte fråga om en preliminär löneutbetalning helt i överensstämmelse med löneutbe-

talningsrutinerna utan om ett fel av något slag. Arbetstagaren tar emot pengarna, kanske förvånad men kanske utan att över huvud taget tänka på saken. Arbetstagaren kanske studerar löneutbetalningsbeskedet men detta kan vara komplicerat och svårt att förstå, t ex därför att diverse koder används. Kan arbetsgivaren få tillbaka de av misstag utbetalda pengarna?[10]

Enligt gällande rätt "är utgångspunkten att den, som har tagit emot ett belopp som han eller hon inte har rätt till, är skyldig att betala tillbaka beloppet" (citat från likalydande uttalanden av AD i den fem målen 1989:55—59). Denna huvudregel har emellertid mycket stora undantag. Regeln är "att den som tagit emot och förbrukat beloppet i god tro inte är skyldig att betala tillbaka beloppet" (AD i målen 1989:55—59). Detta gäller dock endast under förutsättning att betalningen inte föranletts av arbetstagaren själv. Avgörande är alltså om arbetstagaren (1) varit i god tro och (2) förbrukat medlen. Tyngdpunkten ligger på om arbetstagaren varit i god tro. Domstolarna utgår nämligen ifrån att arbetstagare som uppburit pengarna också förbrukat dem. Det sker därför inte någon kontroll av om pengarna finns kvar. När är då arbetstagaren i god tro? Arbetstagaren är i god tro om han/hon varken förstod eller borde ha förstått att beloppet utbetalats av misstag. I de flesta fall kommer frågan att vara om arbetstagaren bort förstå att ett för stort belopp utbetalats. AD undersöker här faktorer sådana som beloppets storlek, den felaktiga utbetalningens varaktighet, lönebeskedets utformning, arbetstagarens arbetslivserfarenhet och om arbetstagaren kontaktat arbetsgivaren för att få besked om beloppet är korrekt. I ett mål tillmättes bristande språkkunskaper stor betydelse (AD 1989:59). Denna praxis lägger sålunda en börda på arbetstagaren. Arbetstagaren måste studera sitt lönebesked. Om lönebeskedet inte är alltför komplicerat med hänsyn till arbetstagarens personliga förhållanden (utbildning, yrkeslivserfarenhet m m) anses arbetstagaren kunna förstå att ett fel begåtts. Arbetstagaren är då inte i god tro och är därför återbetalningsskyldig.

Hur skall arbetsgivaren få tillbaka pengar som arbetstagaren är skyldig att återbetala? I normalfallet har arbetsgivaren inte rätt att ta tillbaka pengarna genom att göra ett löneavdrag (kvittning) utan arbetstagarens samtycke.[11] Arbetsgivaren får kräva arbetstagaren på beloppet, i sista hand vid domstol. Undantag föreligger om arbetstagaren tagit emot pengarna i full vetskap om misstaget utan att upplysa arbetsgivaren.[12] (Ett sådant förfarande *kan* för övrigt utgöra straffbart bedrägeri; se NJA s 1978 s 398.) Kollektivavtalet kan också tillåta kvittning men detta är ovanligt. En helt annan sak är att arbetsgivare nog ofta tillgriper kvittning utan att vara berättigad till det eftersom kvittning utgör en så smidig och säker form för arbetsgivaren.

Försummelser från arbetstagarens sida kan medföra avdrag. Om en arbetstagare vägrat att utföra arbete som enligt avtalet bort utföras är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön.[13] Sak samma gäller om arbetstagaren utan giltigt skäl uteblir från arbetet. Korrigering av lönen är tillåten utan arbetstagarens sam-

tycke.[14] Om arbetsgivaren vill ha skadestånd av en arbetstagare för brott mot kollektivavtalet eller mot det enskilda anställningsavtalet är saken emellertid annorlunda. För det första kan arbetsgivaren inte själv bestämma att arbetstagaren skall betala skadestånd. För det andra får skadestånd dras av från lönen endast enligt reglerna om kvittning (om inte kollektivavtalet medger annat, något som är vanligt; jfr exemplet i 10.8.6).

10.8.5 *Löneskydd*

När inkomsten fastställts och eventuella korrigeringar gjorts framkommer det belopp som arbetstagaren har tjänat in. Detta belopp skyddas mot avdrag genom åtskilliga regler.[15] Flera olika avdrag kan visserligen göras, nämligen för skatt, införsel, utmätning och kvittning. Löneskyddet innebär bl a att arbetstagaren alltid skall få behålla så mycket av lönen som behövs för den egna och familjens försörjning, s k beneficium. Beloppet är lågt. Vid avdrag för skatt och införsel uppgår det i princip till existensminimum. Vid utmätning och kvittning får arbetstagaren behålla cirka 15 % mera. Arbetsgivaren gör avdragen efter anvisningar från lokala skattemyndigheten respektive kronofogdemyndigheten. Det belopp som får behållas uppgår per helt år för ensamstående till 95 % av basbeloppet, för makar till 165 % och för barnföräldrar till ett för varje barn högre belopp. Till dessa belopp läggs den faktiska bostadskostnaden (om den inte är oskäligt hög).[16] Basbeloppet för 1989 uppgår till 27 900 kr.

Avdragen för *skatt* avser källskatt, dvs preliminär A-skatt och kvarstående skatt.

Avdrag för *införsel* får ske endast för ett fåtal särskilt ömmande fordringar (15 kap 1 § utsökningslagen). Viktigast är underhållsbidrag till barn (inklusive bidragsförskott från försäkringskassan). Införsel får ske i alla ekonomiska vederlag där det är praktiskt möjligt att göra avdrag. Detta innebär att avdrag kan ske även i vederlag som utbetalas av annan än arbetsgivaren, t ex pension och sjukpenning, men inte från arbetslöshetsersättning (se i praxis t ex NJA 1974 s 320 och 1982 s 730). Införsel kan pågå hur lång tid som helst.

Utmätning i lön får ske för alla fordringar. Alla vederlag som praktiskt sett kan bli föremål för avdrag får utnyttjas (jfr införsel). Semesterersättning är dock skyddad (7 kap 6 § utsökningsbalken). Semesterlön är inte skyddad men utmätning bör om möjligt undvikas (7 kap 5 § st 1 utsökningsbalken). Utmätning får ske högst sex månader per år. Även om en årsgräns passeras får utmätning inte pågå längre än sammanlagt sex månader i följd.

10.8.6 *Kvittning*[17]

Om arbetsgivaren har fordringar på arbetstagaren ligger det nära till hands för arbetsgivaren att ta betalt genom att dra av från arbetstagarens lön (kvittning).

Kvittningslagen (1970) har dock starkt begränsat arbetsgivarens möjligheter.

Lagen skiljer mellan frivillig (2 §) och tvungen kvittning (3 §). Som namnet antyder sker frivillig kvittning med arbetstagarens samtycke. Här finns inga begränsningar alls. (Avdrag för skatt, införsel och utmätning skall dock göras innan avdrag sker av belopp som omfattas av arbetstagarens medgivande till kvittning.) Arbetstagarens samtycke måste emellertid föreligga vid tidpunkten för avdraget. Detta innebär att arbetstagare kan taga tillbaka ett i förväg givet samtycke, t ex samtycke i samband med att arbetstagaren fick låna pengar av arbetsgivaren. Arbetstagare har full frihet att när som helst återkalla ett på förhand lämnat samtycke. Återkallande utgör inte ett avtalsbrott eller en förseelse som arbetsgivaren kan ingripa mot.[18]

Tvungen kvittning sker mot arbetstagarens vilja. Möjligheterna till sådan kvittning är starkt begränsade. Innan kvittning alls får ske skall arbetstagaren erhålla *beneficium* (jfr 10.8.5). Detta är ganska generöst tilltaget. Lagen (4 §) säger att endast det som "uppenbart överstiger" vad arbetstagaren och hans familj behöver står till förfogande för tvungen kvittning. Om det trots allt återstår några pengar får arbetsgivaren kvitta endast om tre i lagen noggrant angivna förutsättningar är uppfyllda (3 § st 1).

Arbetsgivarens fordran

- ☐ skall vara klar och förfallen
- ☐ skall ha uppkommit i samband med anställningen
- ☐ skall grunda sig på avtal där arbetstagaren samtyckt till kvittning (även om arbetstagaren inte längre samtycker) eller avse en fordran på grund av uppsåtlig skada av arbetstagaren.

Tvungen kvittning med stöd av lagens regler är ovanlig. Emellertid kan medgivande till tvungen kvittning finnas i kollektivavtal (3 § st 3). Kollektivavtalen innehåller ofta en regel om att avdrag får ske för skadestånd då en arbetstagare lämnar sitt arbete utan att iakttaga hela uppsägningstiden.

> Som exempel kan hänvisas till regeln i Verkstadsavtalet (§ 16 mom 3 st 2). "Iakttar icke arbetaren uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön före skatteavdrag avdraga ett belopp motsvarande hälften av lägsta timlön i den grupp arbetaren tillhör för ordinarie arbetstimmar under uppsägningstid, som återstår vid avflyttningen."
>
> Även avtal på den offentliga sektorn har liknande regler; se t ex AB 89 § 12 punkt 4 (se 12.2.1.3).

10.8.7 *Lönegaranti vid konkurs*[19]

Lön utbetalas i regel i efterskott. Detta innebär att arbetstagaren nästan alltid har fordringar på sin arbetsgivare. Om arbetsgivarens ekonomi blir dålig kan arbetstagaren bli utan lön (eller få reducerad lön). Arbetstagaren kan då lämna

arbetsplatsen med omedelbar verkan.[20] Det för arbetstagaren verkligt viktiga är dock att få ut all lön.

En allmän lönegaranti finns inte. Om arbetsgivaren försätts i konkurs träder däremot lagen 1970 om statlig lönegaranti vid konkurs i funktion. Garantin skyddar de flesta arbetstagare. Undantagna är arbetstagare med stort inflytande i verksamheten.[21] Garantin täcker de flesta fordringar i anställningen. Privata framtida pensioner är dock ofta oskyddade men försäkringspremier till uppsägningstidens utgång omfattas (se RH 1985:39 och 1986:53). Biförmåner skyddas ofta, t ex värdet av fri bostad och fri bil (RH 1986:52) men ibland inte, t ex matkuponger (se RH 1985:7). Skydd föreligger inte heller för pengar som arbetstagaren lånat till arbetsgivaren. Detta gäller även när arbetstagaren tillskjutit pengar för att bli delägare (se RH 1984:30). Garantin täcker belopp som förfallit till betalning inom ett år före konkursansökningen samt lön under uppsägningstid, dock högst sex månader. Garantin uppgår till 12 gånger basbeloppet. För 1989 innebär det 334 800 kr.

Det förekommer att den fackliga organisationen ger ekonomisk hjälp till sina medlemmar när de inte får full lön. Den fackliga organisationen kan för sin del få ersättning ur lönegarantin för pengar som betalats till medlemmar sedan konkursen brutit ut (11 § lönegarantilagen).

Det är ganska vanligt att konkursförvaltare fortsätter att driva verksamheten trots konkursen.[22] Förvaltaren hoppas t ex att kunna finna en köpare till verksamheten. Om driften endast pågår under arbetstagarnas uppsägningstid gäller lönegarantin. Om driften pågår längre tid blir arbetstagarna anställda av konkursboet. Lönegarantin gäller inte men de anställda har god säkerhet för sin lön ändå. Skälet är att lönerna skall betalas före alla skulder i konkursen (se t ex AD 1972:12). Om förvaltaren lyckas sälja verksamheten har de anställda ofta företrädesrätt till anställning hos köparen (se t ex AD 1976:18).

10.9 Jämställdhet i arbetslivet. Förbud mot diskriminering

10.9.1 *Allmänt om personalpolitik, jämställdhet och diskriminering*

10.9.1.1 Utvecklingen

I tidigare avsnitt har framgått att arbetsgivaren har en vidsträckt rätt att besluta ensidigt i viktiga frågor för den enskilde. Arbetsgivarens rättigheter utgör en del av § 32-befogenheterna. Arbetsgivarens beslut är inte bundna av normer. Det har dock framgått att det i modern arbetsrätt ofta uppställs krav på sakliga grunder. Ett sådant krav innebär inte nödvändigtvis att arbetsgivaren förlorar sin beslutanderätt men det innebär att den totala friheten upphör.

Ett område som sedan länge hör till § 32-området är personalpolitiken. Till denna hör frågor sådana som rekrytering av personal, personalstyrkans sammansättning (kön, nationalitet m m), arbetsuppgifternas fördelning och ut-

formning, omplacering av personal, befordran, utbildning samt avveckling av personal. Personalpolitiken spänner sålunda över ett vidsträckt område.

Är arbetsgivaren skyldig att utöva personalpolitik och arbetsledning på ett jämlikt sätt och bortse från sådant som de anställdas kön, nationalitet, ålder och ras? § 32-befogenheterna innebär ingen sådan begränsning. Inte heller på annat håll i den arbetsrättsliga lagstiftningen på den privata sektorn finns ett allmänt förbud mot diskriminering. På den offentliga sektorn är situationen annorlunda. I RF 1:9 stadgas nämligen att alla "som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall ... iakttaga saklighet och opartiskhet". Regeln gäller även när det allmänna fattar beslut som arbetsgivare. Regeln innebär ett bestämt förbud mot diskriminering i det dagliga arbetet. Detta framgår särskilt tydligt av förarbeten[1] (låt vara att bestämmelsen normalt inte kan åberopas av arbetstagare för att angripa ett arbetsledningsbeslut[2]). Andra regler i RF ger ännu klarare uttryck för samma grundsats. I RF 2:15 förbjuds lag eller annan föreskrift som innebär "att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör minoritet". I RF 2:16 förbjuds på samma sätt missgynnande på grund av kön (utom när föreskriften är ett led i främjande av jämställdhet, s k *omvänd diskriminering* eller *positiv särbehandling*; se 10.9.2.2 och 10.9.3.1). På den statliga sektorn finns ytterligare regler som närmare preciserar förbudet (se 10.9.4).

Frågor om diskriminering har tilldragit sig synnerligen stor uppmärksamhet i Sverige under senare år. Detta gäller särskilt jämställdhet mellan könen men också diskriminering på grund av ras, religion m m. Tanken att missgynnande inte får förekomma är nu starkt förankrad. På arbetsmarknaden startades jämställdhetsarbetet av parterna själva men det skedde sent. Det rörde sig främst om att få bort löneskillnader. Principen om lika lön för lika arbete antogs och arbetet att förverkliga principen började. Under 1960-talet kunde de avtalsbundna löneskillnaderna mellan kvinnor och män avvecklas.

1962 ratificerade Sverige ILO-konventionen (nr 100) om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Detta skedde dock först nio år efter det att konventionen 1952 antagits av ILO. Principen om lika lön för lika arbete är dock ändå inte fullt genomförd. Detta sammanhänger med att det råder oklarhet om vilka arbeten som skall anses likvärdiga. Till detta bidrar att det sedan gammalt finns kvinnoyrken och mansyrken. Lönerna inom mansyrkena har traditionellt varit högre än inom kvinnoyrkena.[3] Denna skillnad är långsamt på väg att försvinna men ännu saknas i stor utsträckning allmänt godtagna principer för att jämföra olika yrken, särskilt på den offentliga sektorn. "Detta förhållande kan i sin tur innebära svårigheter att få klarhet i frågan om det föreligger lika lön för likvärdigt arbete i det enskilda fallet och därmed missgynnande på grund av kön", skriver riksdagens arbetsmarknadsutskott i ett betänkande 1989.[4] Detta innebär att Sverige ligger efter t ex EG. Likalönedirektiven inom EG "går längre än den svenska jämställdhetslagens förbud mot lönediskriminering", konstaterar utskottet vid samma tillfälle.[5] Arbetet att genomföra principen om lika lön för lika arbete är därför inte slutfört ännu!

På 1970-talet ingrep lagstiftaren för att påskynda utvecklingen.[6] Främjandelagen, som trädde i kraft 1974, var ett första steg. 1979 togs nästa steg. Då lade regeringen fram ett förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet m m (JämL). Efter en ovanlig lagstiftningsdramatik antogs på hösten 1979 den ännu gällande jämställdhetslagen.[7] Lagen har byggts ut flera gånger.[8] Ytterligare ett steg togs 1986 när lagen mot etnisk diskriminering antogs (se 10.9.4).[9] I motsats till jämställdhetslagen innehåller denna lag inte några uttryckliga förbud. I centrum för lagstiftningen står DO (diskrimineringsombudsmannen) men hans makt är samvetets, inte paragrafernas! Lagen har närmast karaktären av en moralisk principdeklaration! Röster höjs för att skärpa diskrimineringslagen och en sådan utveckling förefaller oundviklig.[10] Även här ligger Sverige nämligen efter många länder inom vår kulturkrets.[11]

Ett synnerligen intensivt upplysning-, forsknings- och utredningsarbete bedrivs inom hela området för jämställdhet och kamp mot diskriminering. Folkkampanjen "Rör inte min kompis" — nämligen min "invandrarkompis" — har kommit att omfattas av breda folkgrupper. "Turbanmännen" (jfr 10.9.4) blev riksbekanta och deras religiöst motiverade önskan att bära turban även på arbetet har också kommit att omfattas av breda folkgrupper. Utredningsbetänkanden har fått en uppmärksamhet som sällan kommer sådana till del. Slagkraftiga titlar har bidragit, t ex "*Om hälften vore kvinnor*" (SOU 1983:4, som handlar om kvinnorepresentation inom forskningen), "*Varannan damernas*" (SOU 1987:19, som handlar om kvinnorepresentation i statliga styrelser och kommittéer, i fackliga och politiska organisationer), "*I rätt riktning*" (SOU 1984:55, som handlar om etniska relationer i Sverige) samt "*Mångfald mot enfald*" (SOU 1989:13—14, den oändligt välfunna titeln på rapporten från den parlamentariska kommissionen mot rasism och främlingsfientlighet).

10.9.1.2 Jämställdhetslagens syfte

Jämställdhetslagens syfte anges i 1 § vara att "främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetet)". Lagen täcker sålunda hela arbetssituationen. Detta innebär att lagen har beröringspunkter med många andra arbetsrättsliga regler. Ett viktigt sådant område (1) är *arbetsmiljön*. Lagen bygger på tanken att arbetsmiljön skall utformas så att människan skall kunna välja yrke och arbetsuppgift oavsett kön.[12] Detta ligger i linje med tanken i AML (se 13.1). — Ett annat angränsande område (2) är den *fria antagningsrätten*. Lagen bygger här på att arbetssökande skall behandlas lika oavsett kön och ges samma chans. Könstillhörighet skall normalt inte tillåtas fälla utslaget när någon anställes. — Ett tredje angränsande område (3) är personalavveckling. Inte heller i sådana sammanhang får enbart könstillhörigheten tillmätas utslagsgivande betydelse. — Ett fjärde närbesläktat område (4) är reglerna om föräldraledighet (jfr kap 16). Dessa regler avser bl a att underlätta för föräldrar att vara yrkesverksamma. I vart fall hittills

har reglerna dock haft störst betydelse för kvinnor. Detta kan sägas innebära att reglerna har medverkat till att bevara traditionella könsroller! — Kanske allra viktigast är emellertid lagens beröringspunkter med MBL (5). Lagen vill nämligen påverka arbetsförhållandena i stort på arbetsplatserna. Livskvaliteten skall höjas för alla genom ett jämlikare arbetsliv (jfr 2.2.1). Ett citat ur lagförarbetena belyser detta.[13]

> "Tvärtom bygger begreppet jämställdhet på grundsynen att varje människa är unik och har sina personliga egenskaper och önskningar. Traditioner och mer eller mindre omedvetna fördomar bör inte styra valet av utbildning, arbete och levnadssätt. Varje människa skall i stället ha möjlighet att utvecklas efter sina egna förutsättningar, oavsett kön. Jämställdheten blir därför både något av en utmaning mot fastlåsta roller och ett erbjudande om en rikare tillvaro med större valmöjligheter och med tillgång till nya, berikande upplevelser.
>
> — — —
>
> Jämställdhet betyder ett givande och ett tagande av de erfarenheter och lärdomar som män och kvinnor har skaffat sig utifrån de skilda utgångspunkter, som de i dag har. Det handlar om en samhällsförändring som tränger djupt in i människors relationer. I ett samhälle, där diskriminering och fördomar har ersatts av jämställdhet, har inget kön förlorat. Både män och kvinnor har frigjorts från trycket av gamla roller och kan mötas i gemensamt ansvar som självständiga individer."

Citatet ger även uttryck för att lagen har ett vittgående syfte. De förändringar som lagen syftar till kommer att taga lång tid att förverkliga. Lagen bygger på en *evolutionstanke* (jfr MBL i 2.2.1).[14]

Lagen innehåller regler i främst tre hänseenden

- jämställdhet i det enskilda fallet; 2—5a §§

  Reglerna gäller till förmån för enskilda individer. De avser att ge skydd mot missgynnande på grund av kön (könsdiskriminering). Exempel på detta är att en man normalt inte får anställas framför en bättre meriterad kvinna.

- jämställdhet på det kollektiva planet; 6—7 §§

  Reglerna avser att främja jämställdheten mellan könen i stort. Endast ett aktivt jämställdhetsarbete kan bryta den faktiska ojämlikhet som dagens arbetsliv ger uttryck för. Exempel på detta är förekomsten av typiska "mansyrken" och "kvinnoyrken".

- jämställdhetsombudsman (JämO) och jämställdhetsnämnd (JämN); 10, 15—22 §§

  Det aktiva jämställdhetsarbetet är i stor utsträckning en angelägenhet för arbetsmarknadens parter. Emellertid vill samhället också deltaga och driva på.

Lagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet är typiska ramregler. De kan kompletteras genom kollektivavtal samt genom den verksamhet som JämO och nämnden bedriver. Reglerna är i sin helhet dispositiva (7 §). Reglerna om jämställdhet i det enskilda fallet är däremot tvingande (5 §).

Lagen gäller lika för män och kvinnor. Emellertid är det välbekant att kvinnor är mera drabbade av diskriminering än män. I själva verket är lagen därför till stor del en skydds- och främjandelag för kvinnor.

10.9.2 *Individuell jämställdhet. Förbuden mot diskriminering*

10.9.2.1 Inledning

Den första gruppen av regler i lagen förbjuder missgynnande — *diskriminering* — av enskild arbetstagare. Tanken är att ingen får missgynnas i något hänseende på grund av sitt kön. Lagen innehåller fyra fall av förbud mot diskriminering.

- missgynnande vid anställning, befordran eller utbildning för befordran (3 §)
- missgynnande genom tillämpning av sämre anställningsvillkor, särskilt lön (4 § p 1)
- missgynnande genom uppenbart oförmånlig arbetsledning (4 § p 2)
- missgynnande vid omplacering, permittering, uppsägning eller avsked (4 § p 3).

Lagens förbud avser i första hand åtgärder av arbetsgivaren. Förbudet drabbar emellertid även avtal, kollektivt eller enskilt, som strider mot 3—4 §§. Ett sådant avtal är ogiltigt (5 §).[15] En arbetsgivare kan inte rädda sig genom att hänvisa till att han har stöd i avtal.

10.9.2.2 Anställning, befordran och utbildning för befordran (3 §)

En del av § 32-befogenheterna är att arbetsgivaren fritt kan anställa arbetstagare. Denna princip gäller ännu som huvudregel på den privata sektorn. Regeln i 3 § JämL innebär en begränsning. Huvudregeln i st 1 innebär att den som har bäst sakliga förutsättningar för ett arbete normalt skall få det. I st 2 görs några undantag. Förbudet mot diskriminering vid anställning drabbar den form av diskriminering som anses allra vanligast.[16]

Det avgörande för att en diskriminering skall föreligga är sålunda de sakliga förutsättningarna, *meriteringen*. Avgörande är meriteringen för den aktuella tjänsten.[17] Arbetsgivaren bestämmer tjänstens utformning och befattningsbeskrivningen.[18] Han kan här i viss mån styra vem som skall få tjänsten men detta gäller endast så länge arbetsgivarens bedömning "inte bygger på eller ger

uttryck för könsdiskriminerande värderingar".[19] Det föreligger aldrig en diskriminering om arbetsgivaren väljer den bäst meriterade.[20] Arbetsgivaren har också frihet att välja när de sökande är likvärdiga.[21] En diskriminering föreligger vidare först om det finns en klar skillnad i meritering.[22] Om millimeterrättvisa kan det av praktiska skäl aldrig bli tal. Lagen förbjuder inte heller att arbetsgivaren "gör det val som är mest rationellt från arbetsgivarens synpunkt" med hänsyn till "vem som kan utföra det aktuella arbetet på bästa sätt".[23] Detta innebär också att arbetsgivaren får beakta "att arbetet skall bli utfört på ett så bra och effektivt sätt som möjligt".[24] Man kan säga att lagen bygger på att effektivitet går före jämställdhet (jfr MBL 2.2.1).[25]

Hur skall meriteringen avgöras?[26] Lagen innehåller inga regler om meritvärdering. Lagen bygger på att de normer för urval och bedömning av meriter som finns på arbetsmarknaden skall godtas.[27] Det är inte fråga om att formulera nya.[28] En arbetsgivare kan tillämpa normer som är allmänt accepterade på arbetsmarknaden eller inom branschen. Han kan också formulera egna.[29] Normerna måste dock vara sakliga.[30] Godtycke och subjektiva värderingar godtas inte. Normerna måste vidare te sig "förklarliga och i huvudsak rationella för utomstående", sägs det i förarbetena.[31] Normerna får självfallet inte heller vara könsdiskriminerande i sig själva. Detta gäller även *indirekt* diskriminering. Exempel på detta är krav på utbildning som i huvudsak endast det ena könet kan uppfylla, t ex militärutbildning. Endast om utbildningen är nödvändig eller i vart fall sakligt sett till klar fördel för arbetet kan kravet godtas.[32]

> Som exempel kan AD 1984:100 anföras. Målet gällde en tjänst som rennäringskonsulent. Som en särskild merit angavs i utlysningen av tjänsten erfarenhet av renskötsel. Den man som fick tjänsten hade omfattande sådan erfarenhet. En kvinna som också sökt hade viss sådan erfarenhet men avsevärt mindre. Det framkom i målet att det är svårare för kvinnor att få erfarenhet av renskötsel än för män. JämO, som förde kvinnans talan i AD, menade att kvinnan fått så stor erfarenhet av renskötsel som kvinnor kan få. AD redogjorde för förbudet mot indirekt diskriminering men fann att "i förevarande fall framstår erfarenhet av renskötsel som en för arbetet klart värdefull och i det närmaste nödvändig merit". AD godtog därför att denna meriteringsgrund tillmättes stort värde. Bland annat av detta skäl förlorade kvinnan.

Vilka faktorer förekommer och accepteras vid meritvärdering? Utbildning samt arbetslivs- och yrkeserfarenhet är vanliga och tillåtna faktorer vid meritvärdering. Även personlig lämplighet får tillmätas betydelse. Härmed avses sådant som förmågan att sköta arbetet men också samarbetet med arbetskamrater och överordnade.[33] Den personliga lämpligheten kan rentav vara den "allt överskuggande bedömningsgrunden".[34] AD har emellertid vid flera tillfällen med stor skärpa framhållit att kraven på bevisning om hur arbetsgivaren bedömt den personliga lämpligheten är stora. AD menar att det finns skäl "att noga granska de argument beträffande personlig lämplighet som arbetsgivaren

framför så att man inom rättstillämpningen förhindrar, att en arbetsgivare under sken av att det är fråga om en värdering av de sökandes personliga lämplighet i själva verket låter ställningstagandet bero av de sökandes kön".[35] Detta gäller särskilt då rangordning som bygger på yrkeserfarenhet har frångåtts av arbetsgivaren med hänvisning till personlig lämplighet.[36]

> Regler om meritvärdering förekommer sällan i kollektivavtal. Som exempel kan emellertid hänvisas till specialbestämmelserna för landstingets arbetare (CAL 89, punkt 10, tillägg till AB 89). Där anges noga hur arbetstagare skall rangordnas.[37] Hänvisning kan också ske till avtalet om anställningsskydd på byggnadsområdet (§ 23). I lag förekommer regler för den statliga sektorn, 11:9 st 2 RF och den därtill anknytande regeln i 4:3 LOA. Avgörande för tillsättning av statlig tjänst skall vara "sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet" (se vidare 12.1.2.2).

Jämställdhetslagens regler innebär inte att arbetsgivaren måste anställa någon över huvudtaget. Arbetsgivaren kan besluta sig för att inte tillsätta tjänsten alls om han inte vill ha den som lagen utpekar! Detta strider normalt inte mot jämställdhetslagen. Om arbetsgivaren efter kort tid ånyo utlyser tjänsten kan dock ett otillåtet kringgående av lagen föreligga.[38] Ett exempel är att arbetsgivaren vid det första tillfället i realiteten beslutar sig för vem som skall anställas men avbryter tillsättningsförfarandet för att bli kvitt den person av motsatt kön som har bäst meriter av de sökande. Vid det senare ansökningstillfället söker denna person kanske inte tjänsten och arbetsgivaren anställer den han sedan tidigare helst vill ha. Situationen kan också vara att denna person under tiden kvalificerat sig för företrädesrätt enligt LAS till anställningen. Sådan företrädesrätt går före jämställdhetsintresset (se nedan).

Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens frihet att välja bland de mest meriterade av samma kön. Antag att Karin och Eva bägge är mera meriterade än Bengt. Karin har bäst sakliga meriter men arbetsgivaren tror att det av samarbetsskäl är bättre att anställa Eva. Arbetsgivaren kan utan hinder av jämställdhetslagen göra detta.

Om den som är bäst meriterad blivit förbigången och arbetsgivaren i stället utsett en sökande av motsatt kön ligger det nära till hands att antaga att det föreligger en diskriminering. Lagen kräver emellertid mera än så. Det krävs *för det första* (1) att den som anser sig diskriminerad verkligen har sökt arbetet. Om arbetsgivaren, t ex genom könsbunden annonsering, lyckats skrämma bort alla kvinnliga kandidater från att söka föreligger normalt ingen diskriminering.[39] (Däremot kan aktiva åtgärder för jämställdhet komma i fråga.) *För det andra* (2) krävs att den som förbigåtts lidit skada eller någon slags nackdel.[40] *För det tredje* (3) måste det finnas ett orsakssamband mellan arbetsgivarens åtgärd och den missgynnades kön. — De många förutsättningarna kan tyckas innebära att det mera sällan kan sägas föreligga en diskriminering. Så är emellertid inte fallet. Förbudet mot diskriminering täcker ett stort område.

Ett exempel belyser förbudsregeln.

Eva och Bo tänker bägge söka ett arbete som hovmästare på en sommarrestaurang. Eva har mycket större erfarenhet av restaurangarbete och hon har mycket bättre utbildning inom yrket. Vid ett telefonsamtal med arbetsgivaren får Eva veta att hon inte är önskvärd. Arbetsgivaren säger: "Hovmästare skall vara män. Det hör man ju redan av själva titeln." Eva står på sig och söker arbetet. Bo utses. Arbetsgivaren anför följande motivering: "Kvinnor är fysiskt svagare än män. Min erfarenhet visar också att beställningen av drycker blir större om hovmästaren är en man. Min erfarenhet är vidare att kvinnor har större sjukfrånvaro än män."

Har Eva diskriminerats på grund av sitt kön? Eva är mest meriterad. Arbetsgivaren anför emellertid tre särskilda meritgrunder, fysisk styrka, försäljningsskicklighet och närvaro på arbetsplatsen. Män är genomsnittligt starkare än kvinnor. Krav på särskild fysisk styrka kan emellertid godtas endast om det är sakligt motiverat.[41] Så är knappast fallet här. Vad så gäller beställning av drycker respektive sjukfrånvaron får arbetsgivaren inte bygga på antaganden (eller ens kännedom) om *typiska* eller *genomsnittliga* skillnader mellan män och kvinnor. Det avgörande är i stället skillnaderna mellan de sökande *som individer.*[42] Om inget tyder på att Bo går före Eva i dessa hänseenden måste arbetsgivaren helt bortse från dem. (Argumentet om försäljningsskicklighet förefaller för övrigt "sjukt". Mycket tyder på att det är ett rent svepskäl.)

Ett annat exempel är följande; AD 1981:109.

En kommun anställde i augusti en manlig sökande till ett vikariat (om 5 månader). En kvinna anförde besvär mot beslutet hos den kommunala besvärsnämnden (enligt 7:3 KL). Nämnden fann kvinnan bättre meriterad och upphävde i december tillsättningsbeslutet. Kommunen fann inte anledning att förordna kvinnan eftersom vikariatstiden snart skulle gå ut.

Har något beslut som *kan ha varit* till skada för kvinnan fattats? Ja! Tillsättningsbeslutet i augusti kan — om det var könsdiskriminerande — ha varit till skada för kvinnan. Det spelar alltså ingen roll att tillsättningsbeslutet sedermera upphävdes. Under mellantiden har tjänsten ju dock varit besatt.

Om den som har klart bättre sakliga förutsättningar för arbetet har förbigåtts av någon av det andra könet är utgångspunkten att en diskriminering föreligger. Detta är ett antagande, en *presumtion* som det kallas. Presumtionen är emellertid stark.[43] Arbetsgivaren kan dock bryta presumtionen med motbevisning. Höga krav måste ställas på denna motbevisning ty annars skulle förbudet mot diskriminering urholkas. I 3 § st 2 anges tre fall.[44]

Det första fallet är att arbetsgivaren kan *visa* att beslutet att anställa en sämre meriterad inte beror på dennes kön. För att lyckas med motbevisningen här "måste det stå tämligen klart att arbetsgivaren har styrts i sitt handlande av ett annat motiv än hänsynstagandet till sökandens kön" vid tillsättningen.[45] Som exempel nämns i förarbetena till lagen att arbetsgivaren av personliga skäl anställt en släkting.[46] Ett annat exempel är att arbetsgivaren gjort ett fel som får ursäktas. Lagförarbetena talar om sådant som att arbetsgivaren läst eller förstått ansökningshandlingarna fel.[47] Han kan ha felbedömt meriterna eller helt

enkelt ha förbisett dem. Särskilt på smärre företag får kraven inte sättas alltför högt när det gäller anställningsförfarandet, sägs det i förarbetena.[48] Å andra sidan kan arbetsgivaren självfallet normalt sett inte ursäkta sig med bristande tid och resurser. I så fall skulle förbudet mot diskriminering förlora mycket av sitt innehåll. Ett annat exempel är att arbetsgivaren följt skyldigheter enligt annan lag, t ex regler om företrädesrätt i LAS.[49] En systematiskt bedriven internrekrytering som utgör ett led i en större personalpolitisk plan kan också åberopas.[50] Effektiviteten på arbetsplatsen kan åberopas.[51] Samtycke av fackliga organisationer är däremot inte en ursäkt[52] men hänsyn till ett gott samarbete med de fackliga organisationerna är "en omständighet som en arbetsgivare i och för sig bör kunna få åberopa för att visa att beslutet inte beror på någons kön".[53] Arbetsmarknadspolitiska skäl, t ex att en sökande riskerar att bli arbetslös om någon annan får arbetet, kan åberopas.[54] Arbetsgivare kan däremot inte freda sig genom att visa att bedömningen av de sökande var förutsättningslös.[55]

Det andra fallet i 3 § 2 st då presumtionsregeln bryts är att arbetsgivaren kan *visa* att anställningsbeslutet "är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet". På de flesta arbetsplatser är könsfördelningen ojämn. Lagen syftar till att bryta uppdelningen av arbetsmarknaden på mans- och kvinnoyrken. Lagen syftar till att få så jämn könsfördelning som möjligt på arbetsplatserna.[56] En arbetsgivare som arbetar i lagens anda gör sig inte skyldig till diskriminering. Vilka situationer avses? Jo, att arbetsgivaren ger företräde åt en sämre meriterad person av det underrepresenterade könet (dvs normalt kvinnor). Detta kallas *positiv särbehandling*. Arbetsgivaren är *aldrig* skyldig att ge företräde åt en sämre meriterad. Lagen *tillåter* däremot detta om arbetsgivaren handlar konsekvent och systematiskt.[57] I själva verket rör det sig om en form av diskriminering. Man kan kalla den *omvänd* eftersom den syftar till att bryta ett mönster som i sig är ojämlikt. I RF 2:16 godtas uttryckligen rättsregler som innebär positiv diskriminering; jfr 10.9.1.1.

> Ett exempel på en avtalsregel som tillåter positiv särbehandling finns i protokollsanteckningen till § 1 i jämställdhetsavtalet (1983) mellan SAF, LO och PTK.
>
> "Särbehandling som syftar till att uppnå dessa mål (dvs jämställdhet i arbetslivet, *min anm*) skall, med beaktande av vad som anges i 3 § jämställdhetslagen, inte betraktas som diskriminerande."

Det tredje fallet i 3 § 2 st då presumtionen kan brytas föreligger då anställningsbeslutet "är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet". I lagförarbetena anges att det här rör sig om begränsade undantagsfall.[58] Som exempel på ett ideellt intresse anges befattningshavares könstillhörighet i religiösa samfund. Som exempel på andra likvärdiga intressen anges att skådespelare normalt kan utses så att de har samma kön som den person som de skall spela. Mannekänger kan

delas upp efter kön. Resebyråer kan anställa manliga reseledare i länder där kvinnor är omyndiga. Särskilt känslig är situationen inom vårdsektorn. En aspekt här är att invandrare kan ha helt andra uppfattningar än svenskar att bli behandlade av en läkare eller vårdare av motsatt kön. Detta får beaktas. En annan aspekt här är att "(M)ånga äldre vill inte ta emot social hemservice av män".[59] Arbetsgivaren har rätt att ta hänsyn även till det. Attityderna kan dock förändras. Under de år som gått sedan förarbetena till jämställdhetslagen skrevs (1979) har värderingar och synsätt sannolikt ändrats ganska mycket. Det är idag mindre känsligt med manliga personer inom vården än då.

I praxis har hittills endast ett fall förekommit; AD 1986:103. Målet gällde en familjerådgivningsbyrå inom svenska kyrkan där en mindre meriterad man anställts framför en mera meriterad kvinna. Verksamheten bestod av sådant som rådgivning, samtalsbehandling och handledning. Verksamheten bedrevs i stor utsträckning så att två terapeuter samtidigt deltog vid rådgivningen. Dittills hade endast funnits kvinnliga terapeuter på byrån. Arbetsgivaren ville nu pröva att driva verksamheten i form av s k co-terapi med terapeuter av olika kön. Enligt arbetsgivarens uppfattning visade erfarenheten att bättre resultat kunde uppnås när det terapeutiska paret bestod av en man och en kvinna. Den i målet aktuelle mannen hade anställts för att göra det möjligt att använda co-terapi. JämO menade att arbetsgivaren övervärderat metoden med co-terapi. AD fann att metoden med terapeuter av olika kön har många förespråkare. Det kan inte, menade AD, "med fog hävdas att ett ställningstagande till förmån för denna behandlingform i sig ger uttryck för en fördomsfull syn på förhållandet mellan könen".[60] AD godtog enhälligt att den sämre meriterade mannen anställdes. (Domstolen bestod vid tillfället av fem män och två kvinnor.)

Vad skall gälla om arbetsgivaren vill ge sin rörelse en särskild "profil"? Ofta rör det sig om arbetsplatser där kunderna får service, t ex restauranger eller affärer. I en matvaruaffär kan arbetsgivaren mena att det är bäst med manliga försäljare. Han menar att den huvudsakligen kvinnliga kundkretsen helst expedieras av män. Är en sådan personalpolitik tillåten? Svaret är nekande. Annorlunda kan fallet vara om affären säljer underkläder, i vart fall kvinnliga. — På en restaurang, kanske en typisk "affärsrestaurang" som huvudsakligen besöks av män, kan arbetsgivaren mena att kvinnlig personal är att föredra. Detta är dock normalt inte heller hållbart. Inte heller torde hårfriseringar få könsbindas. — Allmänt taget gäller att lagen vill bryta med bestående och invanda könsroller. Könsbunden "profilering" är därför emot lagens syfte. Endast när starka sakliga skäl kan anföras kan könsbundenhet godtas. Människor skall anställas som individer, inte som företrädare för sitt kön.

I detta avsnitt har det talats om missgynnande vid anställning. 3 § JämL gäller emellertid även missgynnande vid befordran och vid utbildning för befordran. Allt som sagts i detta avsnitt gäller även dessa situationer.

Hur skall den som anser sig förbigången kunna kontrollera övriga sökandes meriter? Enligt 5 a § JämL har den som känner sig förbigången rätt att på begä-

ran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om "arten och omfattningen av utbildning, yrkeserfarenhet och andra jämförbara meriter beträffande den av motsatt kön som fick arbetet eller utbildningsplatsen". (Se härom vidare 12.1.2.4.)

10.9.2.3 Övriga diskrimineringsfall (4 §)

I 4 § regleras de övriga fallen av förbjuden diskriminering. Dessa fall täcker i princip alla andra beslut och förhållanden under anställningen. Här liksom vid antagning gäller att positiv särbehandling godtas om den är konsekvent.

4 § punkt 1 handlar om sämre anställningsvillkor. Här avses i första hand lönevillkor. *Alla* andra anställningsvillkor omfattas emellertid också, t ex arbetstid, ledighet och bilförmåner som tjänstebil eller måltidssubventioner. Däremot avses inte särskilda villkor under t ex havandeskap eller värnplikt eftersom det inte är fråga om att skilja på män och kvinnor som grupper utan att tillgodose individuella behov. Tanken i lagen är "lika lön för lika eller likvärdigt arbete". Men vad är "lika eller likvärdigt arbete"? Enligt lagtexten skall det gälla "arbete, som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika eller som är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering". Även här är alltså uppfattningen på arbetsmarknaden avgörande. Samhället skall inte ge normer för arbetsvärdering.[61] De tillämpade normerna får dock inte vara könsdiskriminerande. Faktorer som gynnar ena könet men inte har någon saklig betydelse för arbetet godtas inte.[62]

Vilka normer för arbetsvärdering finns det? På den privata tjänstemannasektorn finns den s k befattningsnomenklaturen (se 10.2). Den innebär noggranna klassificeringar av arbeten av just det slag som 4 § punkt 1 talar om. Nomenklaturen är den mest detaljerade och genomtänkta arbetsvärderingen på den svenska arbetsmarknaden. Även på den privata arbetarsektorn finns ofta ganska preciserade synsätt rörande arbetsvärdering. På den offentliga sektorn är det däremot annorlunda (jfr 10.9.1 vid not 3).

En diskriminering antas (*presumeras*) föreligga om olikbehandling har fastställts. Liksom vid anställning kan arbetsgivaren anföra motbevisning (jfr 10.9.2.2). Som motbevisning kan arbetsgivaren visa att olikbehandlingen "beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön" (4 § punkt 1). En tillåten form av motbevisning är därför att lönesystemet bygger på individuell lönesättning baserad på personliga kvalifikationer.

I praxis har punkt 1 behandlats endast en gång; 1984:140. Målet gällde om löneskillnader mellan å ena sidan två kvinnor i lönegrad K 22 och å andra sidan en man med lönegrad K 27 var diskriminerande. AD studerade kollektivavtalet (AB 84 med specialbestämmelser i CAL 84 nr 18C). Som en allmän princip uttalade AD att det normalt krävs att ett avtal ger någorlunda

konkreta anvisningar om de arbetsuppgifter som jämförelsen avser för att kunna tillmätas betydelse. Saknas sådana anvisningar tillmäts avtalet ingen egentlig betydelse. AD får då göra en självständig jämförelse. Detta ansågs erforderligt i målet. Efter en noggrann utredning kom AD fram till att de arbetsuppgifter som utfördes av kvinnorna inte kunde betraktas som lika dem som mannen utförde. Diskriminering ansågs därför inte föreligga. Domstolen var emellertid inte enig. Av de sju ledamöterna i domstolen ansåg tre (till vilka hörde den enda kvinnan vid detta tillfälle) att arbetsuppgifterna var lika. Dessa tre ledamöter ansåg därför att det förelåg en presumtion för diskriminering.

Enligt 4 § punkt 2 är oförmånlig arbetsledning en otillåten diskriminering när arbetstagare av ett kön jämfört med arbetstagare av motsatt kön blir "uppenbart oförmånligt behandlad". Det skall röra sig om en mera påtaglig nackdel. I praxis har AD fastslagit att behandlingen även måste vara orättvis.[63] När dessa förutsättningar föreligger presumeras en diskriminering ha skett. Arbetsgivaren kan bryta presumtionen. Motbevisningen är här densamma som motbevisningen vid anställning av arbetstagare.

I praxis har denna regel behandlats två gånger.[64] I AD 1982:17 rörde tvisten om två kvinnliga assistenter anställda vid försvaret missgynnats på grund av sin könstillhörighet vid beslut om nya befattningsbeskrivningar för dem. Besluten hade utgjort ett led i en omfördelning av arbetsuppgifter mellan dem och den (manliga) militära personalen. AD fann enhälligt att diskriminering förekommit och ålade arbetsgivaren/staten ett skadestånd om 10 000 kronor vardera till de två kvinnorna. — I AD 1987:3 gällde tvisten om en manlig lärare diskriminerats för att han — i motsats till en kvinnlig lärarkollega — inte beviljats tjänstledighet för enskilda angelägenheter. Mannen undervisade som mellanstadielärare och var klassföreståndare. Kvinnan var övningslärare och hade som mest tre timmar i veckan i en klass. Kommunen menade att det var främst dessa skillnader som låg bakom den olika behandlingen av tjänstledighetsansökningarna. AD fann med hänvisning till detta enhälligt att presumtion för diskriminering inte inträtt.

Det sista diskrimineringsfallet i 4 § avser förändrade anställningsförhållanden såsom uppsägning, omplacering, permittering, avsked och liknande åtgärder. Många sådana beslut omfattas även av andra lagar, t ex uppsägning och avsked där LAS gäller. Många beslut som faller under punkt 3 omfattas också av punkt 2, t ex omplacering (se AD 1982:17). Det som utmärker punkt 3 är att det inte sker någon jämförelse med arbetstagare av motsatt kön. I praktiken torde punkt 3 framförallt avse trakasserier och liknande. För att en diskriminering skall anses föreligga krävs att arbetsgivarens beslut *beror på* arbetstagarens kön (1) och att arbetstagaren lider *skada* (2). Ingen presumtionsregel gäller. Istället måste arbetstagaren visa *sannolika skäl* för att det finns ett samband mellan arbetstagarens kön och det skadliga beslutet, t ex att en kvinna förflyttas därför att hon har förlovat sig. Kan arbetsgivaren inte visa sakliga skäl för sin åtgärd anses en diskriminering föreligga (se t ex AD 1987:98). Den bevisregel som tillämpas

här är i princip densamma som den som förekommer i samband med påstående om föreningsrättskränkning (se 3.5).

Ur praxis kan anföras AD 1987:98. Målet är det första och hittills enda där sexuellt trakasseri behandlats av AD. En inledande fråga som AD hade att taga ställning till var om jämställdhetslagen över huvud är tillämplig. Lagen gäller ju beslut av arbetsgivaren gentemot arbetstagare/arbetssökande. AD konstaterade att lagen inte gäller förhållandet mellan två arbetstagare. Om trakasserier förekommer mellan arbetstagare kan däremot andra regler vara tillämpliga, vid sexuella trakasserier t ex brottsbalkens regler om ofredande. När arbetsgivaren får kännedom om förhållandena förändras emellertid bilden. Några speciella regler för just sexuella trakasserier finns däremot inte i lagen utan arbetsgivaren har rätt att hantera en sådan situation på samma sätt som vilket annat fall av samarbetssvårigheter eller trakasserier som helst. AD menar dock att det bör "ställas särskilda krav på en arbetsgivare att så långt som möjligt motverka vissa former av trakasserier arbetstagare emellan", bland annat just de sexuella. En arbetsgivare som får en anmälan om sexuellt trakasseri måste därför normalt ta den på stort allvar. Om arbetsgivaren utan godtagbart skäl vidtar åtgärd till nackdel för den som klagat ådrar sig arbetsgivaren misstanke att åtgärden beror på könsfördomar och därför är diskriminerande i lagens mening. Redan det förhållandet att det finns brister i arbetsgivarens utredning av det inträffade kan väga tungt när det gäller att bedöma om det finns sannolika skäl enligt punkt 3. Efter en synnerligen noggrann utredning om vad som förevarit fann AD enhälligt (en kvinna deltog i domstolen) att arbetstagarsidan inte lyckats visa sannolika skäl för att arbetsgivaren vidtagit den aktuella åtgärden på grund av kvinnans kön. (Åtgärden bestod av att en arbetsledare hos den överordnade arbetsledningen hemställt att den kvinna som anfört klagomål om sexuellt trakasseri skulle förflyttas.)

10.9.2.4 Påföljder

Arbetsgivare som missgynnar någon på grund av kön är skadeståndsskyldig (8 §). Lagen gör en skillnad mellan diskriminering vid anställning (och befordran respektive utbildning för befordran; 3 §) och annan diskriminering (4 §). Skyddet för arbetstagare som förbigås vid anställning etc är mindre än vid diskriminering enligt 4 §. Vid diskriminering vid anställning är påföljden ideellt skadestånd (8 § 2 st). Den som förbigåtts kan alltså inte tilltvinga sig arbetet. Inte heller kan ersättning erhållas för den ekonomiska förlust som han eller hon kan lida genom att inte få arbete (och den lön som utgår för arbetet). I avtal kan emellertid ges regler om att den som förbigåtts skall få arbetet. Sådana avtal är ovanliga.[65]

Vad händer om flera personer av ett kön — i normalfallet kvinnor — kränkts genom att en mindre meriterad sökande av det motsatta könet — vanligen en man — utses? Var och en av de kränkta kan få skadestånd men lagen föreskriver att skadeståndet skall "bestämmas som om bara en hade blivit missgynnad" (8 § 2 st). De kränkta får dela på beloppet.

Vid missgynnande genom sämre anställningsvillkor, uppenbart oförmånlig arbetsledning och övriga fall enligt 4 § utgår i första hand ideellt skadestånd. Emellertid kan arbetstagaren även få ersättning för den ekonomiska förlust som uppkommit. Som exempel kan nämnas att en kvinna för samma arbete fått lägre lön än sina manliga arbetskamrater. Hon kan då få ersättning för hela mellanskillnaden.[66]

Avtal som innebär att diskriminerande skillnader görs mellan män och kvinnor är ogiltigt i den delen.[67]

Tvister rörande diskriminering prövas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, dvs i sista hand av AD (jfr 11.3).[68] I vissa fall får JämO föra talan för den som anser sig kränkt (11 § st 2).

10.9.3 *Kollektiv jämställdhet. Aktiva jämställdhetsåtgärder*

10.9.3.1 Reglernas innebörd

Förbudet mot diskriminering avser endast individuella fall. Detta är viktigt nog. Vill man emellertid få till stånd en någorlunda snabb förändring av bestående ojämlikheter på arbetsmarknaden måste även andra åtgärder till. Det fordras ett arbete som angriper själva den struktur som tolererar ett ojämlikt arbetsliv. Lagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet har just detta syfte (6—7 §§). Målsättningen anges i 6 § 1 st där det heter att "arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet".

Målsättningen ger även uttryck för en förpliktelse för arbetsgivaren. I de två följande styckena talas det om vad arbetsgivaren skall iaktta för att fullgöra denna förpliktelse. Arbetsgivaren skall inom ramen för sina resurser arbeta för att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män. Han skall försöka se till att lediga platser söks av båda könen. Han skall försöka uppnå en jämn fördelning mellan könen i olika typer av arbete. Arbetsgivaren skall särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, t ex genom könsbunden annonsering. Han kan vidare ge förtur åt sökande av det underrepresenterade könet. Sådan positiv särbehandling är tillåten. Arbetsgivaren är dock *aldrig skyldig* att gynna det underrepresenterade könet eller att anställa sökande utan tillräckliga kvalifikationer. När sökande har samma kvalifikationer är arbetsgivaren däremot skyldig att på sikt gynna det underrepresenterade könet (men inte i det enskilda fallet; jfr 10.9.2.2.).[69] Riktmärket för en ojämn fördelning är att mer än 60 procent av de anställda tillhör ena könet.[70]

De förpliktelser som angetts ovan är i och för sig långtgående. Samtidigt är det tydligt att kraven på arbetsgivaren är vagt och försiktigt formulerade. Jämställdhetsarbetet är ett arbete på sikt (evolutionsprincipen; jfr 10.9.1). Tanken är att arbetsgivaren i huvudsak självmant skall arbeta för ett jämlikare arbetsliv. Att driva på jämställdhetsarbetet med hårda tvångsmetoder vore ett nederlag.

Om ett jämlikare arbetsliv än dagens inte skulle höja livskvaliteten och berika människans situation i arbetslivet så är det svårt att se att jämställdhetsarbetet över huvud har några utsikter att lyckas. Nu tror lagstiftaren att ett jämlikare arbetsliv är ett bättre arbetsliv. Det har därför inte framstått som nödvändigt att använda mera ingripande metoder. Lagstiftningen kan sålunda i första hand sägas bygga på övertalningens princip.

Det aktiva jämställdhetsarbetet är en angelägenhet både för arbetsmarknadens parter och för samhället. Genom JämL har samhället gett riktlinjer och uppsatt mål. Emellertid godtar samhället att parterna på arbetsmarknaden själva sköter det aktiva jämställdhetsarbetet. Reglerna är annorlunda uttryckt dispositiva. Kollektivavtal som ingåtts av (eller godkänts av) förbund kan helt sätta lagens regler om det aktiva jämställdhetsarbetet ur spel (inklusive reglerna om påföljder och om kontroll; 7 § 1 st och 10 § 1 st). Det förutsätts dock att kollektivavtalet är ägnat "att föra utvecklingen framåt och leda till ett effektivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna".[71]

Som exempel på avtal som sätter lagens regler ur spel kan hänvisas till avtalet 1983 mellan SAF, LO och PTK.

> Avtalet är kort och mycket allmänt hållet. I själva verket är det svårt att se att det verkligen är ägnat att föra utvecklingen framåt om det jämförs med lagen.
>
> På ett sätt avspeglar avtalen den ojämlika verklighet som är vår. Avtalet är undertecknat av sexton personer — alla män!

I alla medbestämmandeavtalen finns regler om jämställdhet. Också dessa regler är synnerligen allmänt hållna.

På arbetsplatser där det inte finns något jämställdhetsavtal gäller lagens regler. Emellertid har existerande avtal betydelse även på dessa arbetsplatser. Det stadgas nämligen att arbetsgivarens förpliktelser skall bedömas "med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden" (7 § 3 st).[72]

På den statliga sektorn kompletteras lagen av en förordning.[73] Denna innehåller främst regler om *planering* av jämställdhetsarbetet. Myndigheterna skall varje år göra upp en plan för jämställdhetsarbetet.

10.9.3.2 Efterlevnad. JämO och JämN

På det område där parterna i avtal reglerat jämställdhetsarbetet är det i huvudsak parternas ensak att svara för arbetet.

Utanför det avtalsreglerade området är situationen annorlunda. En statlig administration har byggts upp för att tillse att lagen efterlevs. En jämställdhetsombudsman (JämO) och en jämställdhetsnämnd (JämN) har anförtrotts denna uppgift. Ombudsmannen skall "medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet" (10 § 1 st). Ombudsmannens uppgift är att "söka förmå arbetsgivare att följa lagens föreskrifter" (samma lagrum).[74]

Nämnden består av elva ledamöter. Av dessa representerar fem allmänna samhällsintressen och övriga sex huvudorganisationerna på arbetsmarknaden med hälften från varje partssida (10 § 2 st).

Det aktiva jämställdhetsarbetet skall så långt möjligt bedrivas på frivillighetens väg. Det finns emellertid tvångsmedel mot arbetsgivare som spjärnar emot (15 §). I första hand ifrågakommer uppmaningar från ombudsmannens sida. Om dessa inte följs kan vite föreläggas. När vite sätts ut måste samtidigt anges vad arbetsgivaren skall göra för att slippa betala det (16 §). En särskild långtgående förpliktelse som kan väljas är att arbetsgivaren föreläggs att endast anställa personer som anvisas av arbetsförmedlingen.[75] (Inget sådant föreläggande har dock hittills utfärdats.)

10.9.4 *Etnisk diskriminering*

I 10.9.1 har frågan om det finns ett allmänt förbud mot diskriminering berörts. I detta avsnitt skall frågan behandlas närmare. Den diskriminering som det rör sig om är sådan som beror främst på religion, åskådning i övrigt, facklig tillhörighet och verksamhet, ras, hudfärg, ursprung, nationalitet eller språk. Åldersdiskriminering får behandlas för sig (10.9.5).

På den *offentliga* sektorn råder ett allmänt förbud mot diskriminering. Detta följer av kravet i RF 1:9 att det allmänna skall fullgöra sina uppgifter med "saklighet och opartiskhet" (jfr 10.9.1 vid not 1).

Vad gäller på den *privata* sektorn? Redan i 10.9.1 har konstaterats att § 32-befogenheterna inte innebär att arbetsgivare alltid måste handla sakligt och opartiskt.

> Sverige har antagit ("ratificerat") ett antal internationella konventioner rörande mänskliga rättigheter och skydd mot diskriminering.[76] Internationella konventioner är inte juridiskt bindande för arbetsgivare. De tillämpas inte heller utan vidare av svenska domstolar. För att en konvention skall bli bindande inom landet fordras att den inlemmas i svensk rätt.[77] Detta har inte skett beträffande någon av de här aktuella konventionerna. Lagstiftaren har anfört främst två skäl för att inte inlemma konventionerna. Ett första skäl (1) är att detta inte behövs. Konventionerna anger "krav som ... är i stort sett uppfyllda och t o m självklara för svenskt vidkommande", sades det 1971.[78] Året innan sades att "(D)et kan inte tolereras att arbetsgivare särbehandlar arbetssökande och anställda på grund av rasfördomar".[79]
>
> Ett andra skäl (2) är att kampen mot diskriminering är en uppgift för arbetsmarknadsparterna. Lagstiftaren synes också betrakta det som självklart att dessa inte tolererar diskriminering.[80]

Uttalanden som de nu citerade visar med all tydlighet att diskriminering strider mot "god samhällsmoral". Betyder detta att den också är juridiskt felaktig? Den frågan har ställts på sin spets vid två tillfällen på senare tid, 1979 när regeringens förslag till jämställdhetslag framlades och sju år senare när regeringens förslag

till lag mot etnisk diskriminering framlades 1986. Vid bägge tillfällena intog lagstiftaren ståndpunkten att något allmänt förbud mot diskriminering inte existerar rent juridiskt.[81] Skälet till detta angavs vid bägge tillfällena vara att (som orden föll 1986) "ett generellt diskrimineringsförbud på hela arbetsmarknaden ... skulle ... innebära ett krav på saklig grund för alla anställningsbeslut, alltså även sådana beslut som fattas av privata arbetsgivare" och detta "skulle medföra genomgripande förändringar på arbetsmarknaden".[82] Såväl 1979 som 1986 tog emellertid samhället på det allra bestämdaste avstånd från allt vad etnisk diskriminering heter. "Etnisk diskriminering i alla former är oacceptabel och skall motarbetas", heter det i förslaget 1986 till lagen mot etnisk diskriminering.

Punktförbud mot diskriminering finns emellertid, liksom det faktiskt även finns i vart fall ett exempel på att diskriminering godtas av rättsordningen. Diskriminering är förbjuden på grund av könstillhörighet genom jämställdhetslagen och på grund av facklig verksamhet genom MBL (7—9 §§) och förtroendemannalagen.[83] Dessa förbud riktar sig dock inte mot etnisk diskriminering. Uppsägning (och avsked) i diskriminerande syfte strider mot LAS och mot "lag och goda seder" (jfr 12.3.3).[84] Detta gäller även etnisk diskriminering (se referat av AD 1983:107 nedan). I ett fall tillåts dock diskriminering, nämligen när en arbetsgivare är bunden av en organisationsklausul (jfr 3.5). Då kan *arbetssökande* som inte tillhör den privilegierade organisationen diskrimineras. Bortsett från denna situation, som inte avser etnisk diskriminering, är situationen sammanfattningsvis alltså följande såvitt gäller etnisk diskriminering. Etnisk diskriminering är helt förbjuden på den offentliga sektorn och på den privata såvitt gäller uppsägning (och avsked). Frågan om ett allmänt förbud mot diskriminering gäller därför "endast" antagning av arbetstagare och arbetsvillkor för arbetstagare. Detta är dock ett vidsträckt område. I jämställdhetslagen motsvarar det nästan hela området för det tvingande förbudet mot diskriminering (3 § och 4 § punkterna 1—2 samt delar av punkt 3).

Samhället har dock inte nöjt sig med avståndstaganden och moraliska fördömanden av diskriminering av det slag som tidigare citerats. Genom lagen 1986 mot etnisk diskriminering har ett ytterligare steg tagits. Lagen har "till ändamål att motverka etnisk diskriminering", dvs allt som innebär att "en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse" (1 §). Det steg som samhället tagit är både litet och stort, kan man säga. Det är ett litet steg i den meningen att lagen endast avser att *motverka* diskriminering, inte att *förbjuda* den. Det är ett stort steg i den meningen att lagen uttrycker ett totalt fördömande av etnisk diskriminering och en energisk ansträngning att få bort den utan att behöva förlita sig på tvång. Lagen bygger — liksom delvis MBL — på en "övertalningens princip".

Vid misstanke om diskriminering kan diskrimineringsombudsmannen (DO) ingripa. Han kan ingripa självmant eller efter anmälan. DO kan kalla arbetsgivare till överläggning. Arbetsgivaren är skyldig att infinna sig. Arbetsgivare kan åläggas att "lämna sådana uppgifter som berör arbetsgivarens förhållande till arbetssökande och arbetstagare och som behövs för ombudsmannens verksamhet på arbetslivets område" (6 §). Om arbetsgivaren inte följer dessa skyldigheter kan DO förelägga honom vite. Hittills har dock vite inte behövt användas.[85] Arbetsgivarna synes sålunda att ha följt DO:s åläggande. Vid förhandlingen skall DO försöka förmå en diskriminerande arbetsgivare att ändra sig. DO kan emellertid inte förbjuda diskriminering. Inte heller kan DO vända sig till domstol för att erhålla rättelse. Detta är ett uttryck för att lagen inte innehåller ett juridiskt förbud av etnisk diskriminering, endast ett moraliskt fördömande.

Det sägs ofta att lagen saknar "tänder". DO använder ofta själv det uttrycket. Samtidigt tillägger han både på skämt och på allvar att lagen visserligen inte har "tänder" men att han — DO — har "tänder"![86] Erfarenheten synes visa att så är fallet. DO:s makt är "samvetets, inte paragrafernas" (jfr 10.9.1.1). Röster har höjts för att "paragraferna" skall tas i anspråk genom att ett allmänt diskrimineringsförbud införs. I den utredning som tillsattes 1989 för att utvärdera lagen anges dock inte att det ens skall övervägas att införa ett allmänt diskrimineringsförbud.[87]

I vad mån förekommer etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden? Av naturliga skäl finns det ingen närmare information om detta.[88] Den tyske författaren Günther Wallraff väckte 1985 enorm uppmärksamhet genom sin bok "Ganz unten"[89] där han skildrar de turkiska gästarbetarnas svåra situation på arbetsmarknaden i Tyskland. Då och då kan man i svenska tidningar läsa om hur utlänningar i Sverige arbetar på villkor som närmast är "slavkontrakt". Ingen vet hur vanligt sådant utnyttjande är.

I rättspraxis har diskrimineringsmål hittills varit ytterst sällsynta men exempel finns. — AD 1983:107 gällde uppsägningar av intendenturpersonal på en av "Finlands-båtarna". Tvisten avsåg om finska anställda med endast språkkunskaper i finska kunde sägas upp före svensktalande arbetstagare. Arbetsgivaren och den (svenska) fackliga organisationen hade enats om att så borde ske. Motiveringen var att arbetet av sjösäkerhetsskäl krävde att all personal kunde svenska. AD betvivlade emellertid att det var detta skäl som låg bakom beslutet. AD fann vidare att arbetsgivarsidan inte lyckats styrka att språkkunskaper i svenska bland intendenturpersonalen var sakligt motiverat. AD menade därför att den finsktalande personalen hade blivit diskriminerad och att överenskommelsen mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen stred mot "god sed på arbetsmarknaden".

I de två "turban-målen" har frågan varit om anställd kan få bära turban i tjänsten. Bakgrunden är följande. Sikherna är ett folk som har sitt hemvist på den indiska sub-kontinenten (i Punjab som nu är delat mellan Indien och Pakistan). I sikhernas religion ingår bland annat att män skall bära turban. Bärandet av turban är sålunda en del av den religiösa traditionen. I bägge

"turban-målen" var arbetsgivaren ett kommunalt trafikbolag och i kollektivavtalen fanns regler om skyldighet att bära tjänsteuniform. I det ena fallet (AD 1986:11) ingick mössa i uniformen medan så ej var fallet i det andra målet.

I det mål som AD dömde i sista instans — AD 1986:11 — ställdes frågan om turbanen aldrig på sin spets. Kollektivavtalsparterna hade nämligen enat sig om att arbetsgivaren enligt kollektivavtalet hade rätt att förflytta den anställde på det sätt som skett (nämligen från ett arbetsställe där uniformsmössa fordrades till ett annat). AD godtog utan prövning denna gemensamma partsåsikt och slapp därmed att ens tala om den bakomliggande verkliga konflikten. — Det andra "turban-målet" nådde aldrig AD utan avgjordes i första och sista instans av Stockholms tingsrätt (Avdelning 3:1, DT 536/1987). Här ställdes emellertid arbetsgivarens intresse av att fritt kunna utöva arbetsledning mot arbetstagares intresse av att få sin religionsfrihet respekterad. Tingsrätten gjorde en intresseavvägning. Arbetsgivaren gjorde gällande att arbetet (spärrvakt på tunnelbanan) fordrade att allmänheten snabbt och enkelt skulle kunna urskilja vem som har de befogenheter och rättigheter som tillkommer trafikbolagets personal. Detta ansåg arbetsgivaren inte vara fallet om en anställd bar turban ty resenärerna antogs inte vara tillräckligt vana vid sådana. Arbetstagaren ansåg att hans religiösa uppfattning inte respekterades. Detta gällde i synnerhet eftersom han erbjudit sig att bära en turban i trafikbolagets blå färg och med dess emblem. Tingsrätten uttryckte först förhoppningen att invandringen till Sverige skall förbättra svenskarnas insikter om andra människors sedvänjor. Tingsrätten menade att risken för misstag i fråga om spärrvaktens ställning var liten om han bar en turban av det slag som han själv föreslagit. Avslutningsvis anförde domstolen: "Tingsrätten anser att det svenska samhället har råd att visa den vidsynthet som är förbunden med denna risk."

10.9.5 *Åldersdiskriminering*

Diskriminering på grund av ålder får behandlas för sig. Här gäller varken jämställdhetslagen eller lagen mot etnisk diskriminering. Vad skall gälla? På den offentliga sektorn gäller allmänt ett krav på saklighet, som normalt utesluter åldersdiskriminering.[90] På den statliga sektorn finns ett kompletterande förbud för myndigheterna. Dessa förbjuds att vid anställning (eller antagning för utbildning) föreskriva en övre åldersgräns eller att uttala önskemål om sökandes högsta ålder.[91]

På den privata sektorn torde något förbud mot diskriminering vid *antagning* inte föreligga i det enskilda fallet. Främjandelagen avser att främja anställning av bl a äldre arbetstagare (jfr 12.4). Lagen gäller emellertid inte enskilda fall av anställning.

Ett exempel belyser frågan.

Två sökande anmäler sig till ett arbete, den ena 26 och den andra 46 år gammal. Bägge har tillräckliga kvalifikationer. Den äldre av de två har nära nog 30 års yrkeserfarenhet. Arbetsgivaren vill anställa den yngre just därför att han är ung. "Ungdomen har framtiden för sig och ännu långt till medelål-

derns våndor och krämpor", tänker arbetsgivaren.

Föreligger diskriminering? Ja visst! Är diskrimineringen förbjuden? Nej, den strider visserligen mot främjandelagen men denna gäller inte det enskilda fallet. Inte heller någon annan lag förbjuder diskrimineringen. Kollektivavtalen torde bygga på den fria antagningsrätten i fall som dessa.

Diskriminering beträffande *anställningsvillkor* — t ex olika lön, arbetsuppgifter eller arbetstider — förbjuds inte i lag. Emellertid torde kollektivavtalen i allmänhet vila på tanken att särbehandling inte skall få förekomma. Vägledande avgöranden i rättspraxis saknas dock.

Uppsägning på grund av ålder är normalt inte saklig (se vidare 12.3.4).

10.10 Tolkningsföreträde vid tvister

En viktig tanke i MBL är att arbetstagarna skall få bestämma över sin prestation och arbetsgivaren över sin (jfr 2.2). MBL innehåller dock inte några regler i sak om arbetsskyldigheten. Regler från tiden före MBL gäller även fortsättningsvis.

MBL innehåller emellertid en nyhet av stor betydelse. Den är att arbetstagarsidan får tolkningsföreträde bl a vid tvister om arbetsskyldigheten enligt avtal. I 5.10 har innebörden av begreppet tolkningsföreträde behandlats utförligt. Framställningen här kompletterar avsnitt 5.10.

I 34 § MBL stadgas om tolkningsföreträdet rörande arbetsskyldigheten. Lagregeln innehåller flera preciseringar.

För det första avser regeln endast arbetsskyldigheten *enligt avtal*, kollektivt eller enskilt.[1] Denna begränsning är dock av mindre betydelse. Lagregler om arbetsskyldigheten saknas i stort sett. I stället anses denna reglerad i avtal (jfr 10.2). På den offentliga sektorn förekommer regler för vissa arbetstagare, t ex professorer.

För det andra gäller tolkningsföreträdet här liksom i övriga fall bara *rättsliga* tvister.

Skiljelinjen mellan rätts- och intressetvister kan förefalla klar (se exemplen i 5.10.2). Emellertid kan problem uppstå. Ett är att det nästan alltid är möjligt att framställa vad som i verkligheten är en intressetvist som en rättstvist. Arbetstagarna säger till arbetsgivaren:

"Vi är inte skyldiga att arbeta på övertid på fredag kväll." Sedan tänker man tyst för sig själv: "Det är vi i grund och botten enligt avtalet, men det låtsas vi inte om."

Beteende av denna art förekommer sannolikt i ganska stor utsträckning. Hittills har detta gynnat arbetsgivaren. Han kan exempelvis ha gett order om övertidsarbete på fredagen, fast han i grund och botten förstår — eller bör förstå — att

det strider mot avtalet. Då föreligger egentligen inte en tolkningsföreträdessituation och arbetstagaren har principiellt inte varit lydnadspliktig. Detta kan verka klart och enkelt men i verkligheten är det annorlunda eftersom ena parten inte vet vad motparten tänker (jfr lydnadsplikten i 10.3, punkt 1).

Vad faller under tolkningsföreträdet enligt 34 § MBL?[2] Lagen talar om "arbetsskyldigheten". Med detta förstås allt det som har behandlats i avsnitt 10.2 och även lydnadsplikten (10.3). Förmodligen avses även utövningen av arbetsledningen (10.3) och skyldigheten att rätta sig efter arbetsinstruktioner och ordningsregler (10.4). Tvister om rätten till arbetsresultatet (10.5) omfattas sannolikt inte. De skyldigheter som behandlats i 10.6 omfattas inte.

Vem har tolkningsföreträdet enligt 34 §? Detta tillkommer den lokala *avtalsslutande* fackliga organisationen, inte arbetstagaren. (Se t ex AD 1989:70. Se vidare 5.10.) Oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare, som är medlemmar i en icke avtalsslutande organisation, saknar tolkningsföreträdesrätt. (Se t ex AD 1986:11.) Om den avtalsslutande organisationen har utövat tolkningsföreträde får dock utanförstående arbetstagare följa detta.[3]

Hur skall tolkningsföreträdet utövas, dvs vilka former skall användas? Detta har behandlats i 5.10.

Skall tolkningsföreträdet enligt 34 § användas ofta? Svaret är nekande. Se vidare 5.10. Från huvudregeln om tolkningsföreträde finns vissa undantag i 34 § 2 st. Undantagen är komplicerade. Först ges en regel om undantag från arbetstagarsidans tolkningsföreträde. I stället blir arbetsgivarens åsikt gällande. Sedan ges en regel om undantag från undantaget. Arbetstagarsidans åsikt skall gälla igen.

Arbetsgivaren kan sätta sig över arbetstagarsidans åsikt om det föreligger "synnerliga skäl". Detta uttryck innebär liksom i 11 § MBL mycket stränga krav.[4] I förarbetena till MBL talas om att det skall uppkomma en situation som är samhällsfarlig eller som har katastrofkaraktär. Undantaget avser alltså främst nödfallsliknande situationer. AD har tillämpat undantagsregeln även på situationer där det som åberopats av arbetsgivaren kan betecknas som ekonomisk nödsituation. I ett mål (1978:45) ansåg sig arbetsgivaren hotad av en förlust om 6 miljoner kronor. I AD 1987:77 åberopade arbetsgivaren att avtalade leveranser till en ny kund i Japan riskerade att inte kunna fullgöras i avtalad tid. Detta skulle i sin tur medföra risk för omfattande skada. AD godtog i bägge målen arbetsgivarens ståndpunkt. AD betonade dock samtidigt att undantagsregeln skall tillämpas restriktivt. En intresseavvägning får göras "och arbetsgivarens förlust måste vara sådan, att den inte kan anses rimlig i jämförelse med arbetstagarnas intresse i saken" (AD 1987:77).

Arbetsgivaren har enligt 35 § MBL tolkningsföreträde beträffande sin huvudprestation enligt avtalet, dvs att betala lön eller annan ersättning *enligt lag eller avtal* (enskilt avtal eller kollektivavtal).[5] Beträffande arbetsgivarens tolkningsföreträde gäller i tillämpliga delar vad som har sagts om arbetstagarsidans företrädesrätt.

Emellertid finns en viktig skillnad. Den avser vem av parterna, som i en tvistesituation har att gå till domstol för att få ett bindande avgörande. Jämlikt 33—34 §§ gäller arbetstagarsidans uppfattning intill dess den missnöjde arbetsgivaren haft besväret att gå till central förhandling eller domstol för att få ett bindande avgörande (som ju för övrigt kan gå emot honom). Arbetstagarsidan behöver sålunda inte själv verka för att få ett bindande avgörande. Om arbetsgivaren inte bryr sig om att föra tvisten vidare gäller arbetstagarsidans uppfattning, trots att denna kanske är oriktig. I 35 § har arbetstagarsidan gynnats jämfört med arbetsgivarens ställning enligt 33—34 §§. Denna gynnade position sammanhänger med den risk som alltid finns när part ges tolkningsföreträde. Denna risk är att beslutanderätten i första hand också i realiteten blir en beslutanderätt i sista hand därför att motparten — i detta fallet arbetstagarsidan — inte kommer sig för att påkalla en central förhandling eller att gå till domstol (jfr 5.10). Om arbetsgivarens tolkningsföreträde skulle ha den formen att hans åsikt skulle gälla till dess arbetstagarsidan hade processat och vunnit skulle arbetsgivarens ställning bli allt för stark, sägs det i förarbetena. Fördelningen av "processbördan" innebär vidare att arbetsgivaren har ett stort intresse av att vid förhandlingen nå en samförståndslösning. I detta hänseende befinner han sig alltså i ungefär samma situation som när arbetstagarsidan har tolkningsföreträde.

Arbetsgivarens tolkningsföreträde gäller i första hand endast något fåtal dagar. Arbetsgivaren är nämligen skyldig att "omedelbart" påkalla lokal förhandling sedan meningsmotsättningen uppstått.[6] Därefter gäller arbetsgivarens uppfattning till dess den lokala förhandlingen avslutats. Nås därvid en uppgörelse är saken klar. Stannar parterna i oenighet kvarstår arbetsgivarens tolkningsföreträde om han inom tio dagar påkallar centrala förhandlingar. Under dessa gäller arbetsgivarens åsikt. Nås lösning vid den centrala förhandlingen är saken ur världen. Nås ingen lösning skall arbetsgivaren inom tio dagar väcka talan vid domstol.[7]

Vad inträffar om arbetsgivaren försummar någon av fristerna? I det läget faller arbetsgivarens tolkningsföreträde. I stället skall arbetstagarsidans mening gälla; arbetstagarsidan har fått tolkningsföreträdet.[8] Arbetsgivaren blir skyldig att betala vad motparten begär "om kravet ej är oskäligt" (35 §). Om arbetsgivaren anser att det belopp han fått betala är oskäligt kan han i efterhand väcka talan vid domstol. Vid domstolen skall dock endast prövas om beloppet är *oskäligt*. Tolkningsföreträdet innebär nämligen att arbetstagarsidans krav har blivit "ett fristående betalningsanspråk mot vilket inte kan riktas annan invändning än att det framställda kravet är oskäligt".[9] Arbetsgivaren undgår inte betalningsskyldighet ens om han hade fog för sin uppfattning att det begärda beloppet är felaktigt (AD 1987:97). Arbetsgivaren får alltså betala mer än vad han *ursprungligen* var rättsligen skyldig att betala.

När är ett betalningsanspråk "oskäligt"? Så är fallet endast när den fackliga organisationen gjort en mycket allvarlig felbedömning. AD har funnit så vara

fallet om "den uppfattning om rättsläget som ligger till grund för kravet är uppenbart oriktig". Det skall kunna sägas att fackföreningen "förstod eller rimligen borde ha förstått att kravet var helt grundlöst" (bägge citaten från AD 1987:58).[10] En annan situation är att arbetstagarsidans uppfattning om faktiska omständigheter är uppenbart oriktig — t ex om en arbetstagare som fackföreningen begär lön till över huvud utfört arbete (AD 1982:156).

När en betalningstvist har uppstått har arbetsgivaren två alternativ. Han kan (1) förhandla och i sista hand gå till domstol. Vid domstol kan han inte åläggas att betala mera än vad som är korrekt enligt avtalet (eller lagen). Om arbetsgivaren inte förhandlar (2) inträder däremot den s k *särskilda rättsverkan*. Arbetsgivaren får betala det som arbetstagarsidan begär, om kravet inte är oskäligt. Vid en senare process prövas inte vad som är korrekt utan endast vad som är oskäligt. Arbetsgivaren kan få betala mera än vad som är korrekt. "Arbetsgivaren får stå sitt kast" för att han inte förhandlat på det sätt som anges i 35 § MBL, kan man säga.[11]

Regeln i 35 § MBL ligger nära motsvarande regel i FML; se härom 7.9.

11. Tvisteförhandlingar. Rättegång. Skiljeförfarande

11.1 Inledning

Rättstvister skall lösas med rättsliga medel, i sista hand genom dom. Stridsåtgärder är inte tillåtna. Rättstvisterna har sedan gammalt i allmänhet lösts vid förhandlingsbordet. De allra flesta tvister löses där. Ett fåtal tvister — sannolikt endast några på tusen — kan parterna inte lösa själva utan får överlämna till domstol eller skiljemän.

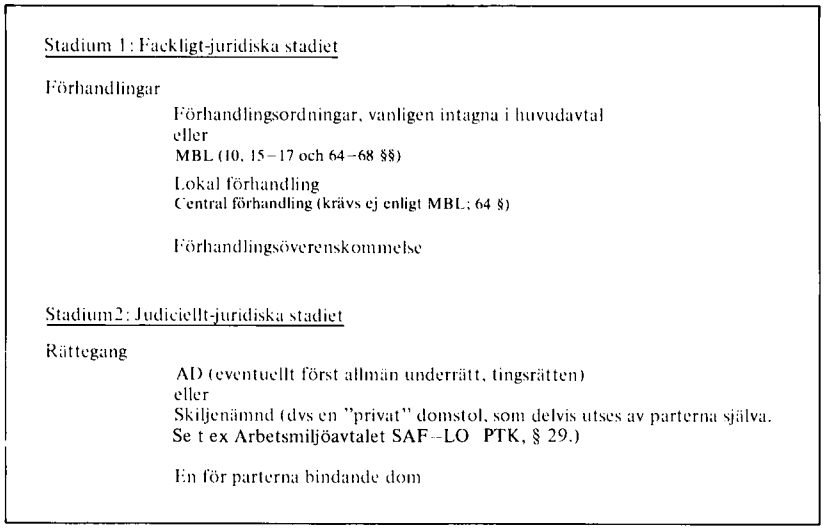
Rättstvister uppstår lätt. Parterna på arbetsplatserna har inte råd med att låta dessa tvister bli stora trätoämnen, som försvårar samarbetet mellan dem, kanske under lång tid. Parterna har ett stort behov av ett smidigt tvistelösningsförfarande. Detta bör tillgodose flera krav.[1] Ett är att tvistefrågor snabbt skall tas upp till behandling. Det kan inte tillåtas att gammalt "groll" aktualiseras långt i efterhand. Vidare bör tvistefrågorna lösas snabbt. Utdragna förhandlingar leder lätt till att en lösning försvåras. Ytterligare bör tvisten lösas så nära "golvet" som möjligt. Regler måste ges som garanterar att en tvistelösning inte kan rivas upp genom krav på förnyade förhandlingar. Slutligen måste tillses att om lösning inte nås vid lokal eller central förhandling den som vill gå vidare gör detta inom en kort tidsfrist.

För att tillgodose krav av dessa slag har parterna på arbetsmarknaden byggt upp ett förhandlingsväsende, som är välordnat och stabilt. Regler finns i förhandlingsordningar i huvudavtalen eller andra kollektivavtal. Om avtalsregler undantagsvis saknas tillämpas 64—68 §§ MBL.

Syftet med tvisteförhandlingarna är att nå lösningar på rättstvister. Ledstjärnan för parterna är vad som är juridiskt riktigt. Samtidigt kan parterna inte se bort från att det ofta är bättre att snabbt komma till enighet än att "få rätt".[2] Ett inslag av kompromissande ingår därför ofta i tvisteförhandlingarna. Lösningarna begränsas ofta till den aktuella tvistefrågan och får ingen generell räckvidd (ingen prejudicerande verkan, som det ofta uttrycks). — De lösningar som uppnås har en fackligt-juridisk karaktär.

I vissa fall nås ingen överenskommelse. Skälet kan vara att parterna trots förhandlingar inte kan enas. I andra fall kan skälet vara att tvisten berör en principfråga, som parterna vill få avgjord på ett mycket påbjudande (auktoritativt) sätt.

När enighet ej nås får parterna överlämna sin tvist till utomstående. Parterna har då två möjligheter, antingen att vända sig till en samhällelig domstol — i allmänhet AD — eller till en "privat" domstol, skiljenämnd. Syftet med hänvän-



Figur II:1. Tvistelösningssystemet i rättstvister i allmänhet

delsen är att få till stånd ett rent juridiskt avgörande. Tiden för kompromisser är förbi, även om AD kan försöka få parterna att nå en förlikning.[3]

Förhandlingsordningarna bygger på en sträng instansordning.[4] I allmänhet är den lokala förhandlingen första instans och den centrala andra instans. Tredje instans är domstol, vanligen AD. Innan förhandling på en nivå har avslutats får tvisten inte föras vidare till nästa nivå. Vissa undantag finns (se exempel i 11.3.2). Enligt MBL gäller ingen skyldighet att förhandla både lokalt och centralt (jfr 64 § 1 st MBL).[5]

Schematiskt kan tvistelösningssystemet för rättstvister i allmänhet illustreras som i figur 11:1 (jfr 11.2.1 för undantag).

11.2 Närmare om förhandlingsstadiet

11.2.1 *Inledning. Olika typer av rättstvister*

De flesta rättstvister skall behandlas inom förhandlingsordningarnas ram. För några typer av rättstvister innehåller emellertid MBL särskilda regler om tvisteförhandlingar. Detta är fallet beträffande följande tre typer:

1. tystnadsplikt; 21 §
2. tolkningsföreträdesfallen; 33—35 §§
3. fackligt veto; 38 §

Dessa fall har behandlats i tidigare kapitel (8, 9 och 10). I avtal kan ges närmare

regler om förhandlingarna. Så har skett i t ex HA-S och KHA. — Även för medbestämmandeförhandlingarna, som dock avser intressefrågor, har i MBL getts särskilda regler (jfr 4.1.2 och kapitel 8).

Alla andra rättstvister faller under den allmänna förhandlingsordningen. Merparten av alla rättstvister hör till denna grupp. Det rör sig här främst om följande tvistetyper:

1. tvister rörande kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor, utom tvister där fackföreningen har tolkningsföreträde,
2. tvister rörande MBL, utom tystnadsplikt och fackligt veto,
3. tvister rörande andra arbetsrättsliga lagar, t ex LAS, semesterlagen, FML och lagen om allmän arbetstid.

Även inom dessa grupper kan i vissa fall förhandlingsskyldighet bortfalla och part kan vända sig till domstol direkt (se 11.3.2).

11.2.2 *Förhandlingsordningarna*

Förhandlingsordningarna skall behandlas i anslutning till de krav, som ställs på förhandlingarna (se 11.1). Följande frågor aktualiseras särskilt (jfr 4.2).

- *Vem* har förhandlings*rätt?*
- *För vem* förhandlar den som har förhandlingsrätt?
- När måste förhandling *senast begäras? (Preskription)*
- *När* föreligger förhandlingsrätt/skyldighet? (Initiativ. Tidpunkt. Frekvens)
- *Hur* skall part förhandla? (*Innebörd*)
- Vilket är förhandlingarnas *resultat*? (Avtal, kollektivavtal, överenskommelse, slutlig oenighet)
- Vilka är reglerna om det *formella* förfarandet?
- Hur *avslutas* förhandling?
- Vilka är *påföljderna*?

Vem har förhandlings*rätt* (10 och 64 §§ MBL)? På samma sätt som enligt den allmänna förhandlingsrättens regler (jfr 4.2) tillkommer förhandlingsrätt på arbetstagarsidan endast facklig organisation. Enskild arbetstagare kan inte förhandla inom förhandlingsordningarnas ram (jfr om enskilds ställning 11.3.3). På arbetsgivarsidan tillkommer förhandlingsrätt enskild arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation. — Innan förhandlingar kommer till stånd har nästan alltid informella diskussioner förekommit. Enskild arbetstagare som berörs av tvistefrågan deltar självfallet i allmänhet i dessa diskussioner. I en del förhandlingsordningar talas om "direkta överläggningar" mellan arbetsledningen och arbetstagaren för att lösa meningsmotsättningar. (Se t ex HA-S, 13 § protokollsanteckning 1, och KHA, anmärkning till §§ 9 och 10.) Sådana överläggningar är dock inte förhandlingar i juridisk mening.

För vem förhandlar den som har förhandlingsrätt? På samma sätt som enligt den allmänna förhandlingsrättens regler (jfr 4.2) förhandlar den som har förhandlingsrätt för egen del och för sina medlemmar, men inte för utomstående. Förhandlingsrätt på arbetstagarsidan föreligger både för arbetstagare, som är anställd vid tidpunkten för förhandlingen, och för förutvarande arbetstagare, t ex pensionärer. I tvister om diskriminering enligt jämställdhetslagen föreligger förhandlingsrätt även för medlem som *söker* arbete (och även rätt att företräda medlemmen vid domstol; 11 § JämL).[1]

Tvistefrågor skall tas upp till behandling snarast. Parterna har så stort intresse av att detta sker snabbt att stränga regler om *preskription* gäller när part har ett krav på motparten, t ex skadestånd (*fullgörelsefrågor*). Med preskription förstås att ett anspråk helt enkelt faller bort om det inte görs gällande inom viss tid. Frister finns för de tre nivåerna i förfarandet. Reglerna är typiska formföreskrifter (jfr 1.2.3).

- Frist för *lokal* förhandling

  Lokal förhandling skall begäras inom viss tid, vanligen fyra månader, efter det den lokala organisationen fick kännedom om det förhållande, som ger upphov till ett krav på motparten. Sker ej detta har kravet förfallit. Organisationen kan emellertid ha fått kännedom om det aktuella förhållandet först någon tid efter det att det inträffade. För sådana situationer gäller en längsta preskriptionstid av två år. Krav som avser förhållanden som ligger längre tillbaka i tiden än två år är alltid förfallna. (Se t ex Saltsjöbadsavtalet II:2 och 64 § MBL.)

- Frist för *central* förhandling

  Om lokal förhandling hållits utan att en lösning nåtts, måste den som vill föra tvisten vidare begära central förhandling inom viss tid efter de lokala förhandlingarnas avslutande, vanligen två månader. Sker ej detta har kravet förfallit. (Se t ex Saltsjöbadsavtalet II:4 och 64 § MBL.)

- Frist för prövning vid *domstol*

  Misslyckas även central förhandling kan tvisten föras till domstol. Även här gäller en tidsfrist, vanligen tre månader. Begärs ej domstolsprövning inom denna tid är kravet förfallet. (Se t ex Saltsjöbadsavtalet II:7 och 65 § MBL.)

I frågor som enbart avser tolkning av lag eller avtal (*fastställelsefrågor*) gäller inga preskriptionsfrister.[2]

Initiativ till en tvisteförhandling tas av den, som vill framställa ett krav på motparten. Förhandlingen skall *inledas* snarast möjligt. MBL innehåller en regel i 16 § 2 st. I förhandlingsordningarna förekommer nästan alltid regler. En vanlig frist för förhandlings påbörjande är två veckor vid lokal och tre veckor

vid central förhandling. När förhandling genomförts och avslutats i vederbörlig ordning är part *inte skyldig att ånyo förhandla om samma tvist*. Om lösning ej har nåtts får den som vill behandla tvisten ytterligare gå vidare till central förhandling respektive domstol, annars förfaller frågan.

Innebörden av förhandlingsskyldigheten är densamma som enligt den allmänna förhandlingsrätten, dvs part skall ingå i "sakliga överläggningar" (se 4.2).[3] Parterna har ett stort gemensamt intresse av att nå en lösning. I allmänhet innebär detta att de går längre för att nå enighet än vad de är juridiskt förpliktade till.

Resultatet av en förhandling kan bli ett kollektivavtal, ett vanligt avtal eller något annat (se 4.2).[4] Någon skyldighet att nå enighet finns emellertid lika lite vid tvisteförhandlingar som vid allmänna förhandlingar. Förhandlingen kan därför mycket väl komma att sluta i oenighet.

Formella regler för förfarande finns i 16 § MBL och i förhandlingsordningarna. Det gäller främst regler om protokollföring och justering. På arbetsmarknaden har dessutom utvecklats ett mönster för åtskilliga frågor, t ex vem som utser ordförande respektive sekreterare, hur förhandlingssammanträdena skall gå till m m.[5]

Regler om hur förhandling *avslutas*[6] finns både i MBL (16 § 3 st) och i förhandlingsordningarna (se t ex Saltsjöbadsavtalet II:9). Datum för förhandlings avslutande är i sin tur utgångspunkt för preskriptionsfristerna (se ovan). — Förhandling kan avslutas gemensamt av parterna, t ex sedan en överenskommelse nåtts. Vardera parten kan emellertid avsluta en förhandling ensidigt sedan förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Detta sker genom en underrättelse till motparten. Såväl i MBL som i förhandlingsordningarna anges att underrättelsen skall vara skriftlig. En muntlig underrättelse räcker dock om motparten accepterar detta.

Påföljden för den som bryter mot förhandlingsordningens regler är skadestånd (54 § MBL). Dessutom inträder ofta ytterligare den effekten att den drabbade parten omedelbart får föra tvistefrågan vidare till nästa instans, dvs till central förhandling eller domstol (4:7 st 4 LARA; jfr 11.3.2, första punkten). Denna påföljd utgör ett undantag från instansordningens princip (se 11.1).

11.3 Domstolsstadiet

11.3.1 *Inledning. Domstol eller skiljeförfarande*

Skiljeförfarande kan enklast beskrivas som en privat domstol. Skiljemännen — "domarna" — meddelar en dom ("skiljedom"), som är juridiskt bindande för parterna. Skiljeförfarande bygger på ett avtal mellan parterna (eller stadgarna i en förening) att hänskjuta en framtida eller redan uppkommen tvist till skiljemän för avgörande. Ingen behöver sålunda mot sin vilja finna sig i att tvist av-

görs av skiljenämnd istället för av domstol. Enskild medlem är dock i allmänhet bunden av en bestämmelse i ett kollektivavtal eller i en facklig organisations stadgar om skiljeförfarande.[1]

Termen "skiljeförfarande" används även i samband med att *intresse*tvister löses av utomstående (se figur 4:3 i 4.3). Skiljeförfarande i intressetvister har emellertid en helt annan karaktär än i *rätts*tvister. I intressetvister skapar de utsedda skiljemännen ett (kollektiv)avtal. I det följande talas endast om skiljeförfarande i rättstvister.

Samhället tillåter skiljeförfarande.[2] Skiljedom accepteras av samhället som även kan hjälpa till att verkställa den. Men samhället uppställer åtskilliga krav för att acceptera skiljeförfarandet. Dessa krav avser främst att skiljeförfarandet skall vara opartiskt och sakligt.[3] Vissa frågor undantas från skiljeförfarande, på arbetsrättens område frågor om föreningsrätt i vissa fall, om könsdiskriminering samt hävning av kollektivavtal (1:3 LARA).[4] Om ett giltigt skiljeavtal har ingåtts får domstol inte ta upp en tvist om någon av parterna begär skiljeförfarande (10:18 RB). Detta förbud gäller även för AD (1:3 LARA).

Innan AD tillkom 1928 var skiljeförfarande dominerande i tvister mellan enskild arbetsgivare och hans anställda. Sedan dess har det blivit allt ovanligare. Intill 1974 var det vanligt att tvister om uppsägning handlades av skiljemän men när LAS trädde i kraft upphörde detta i stort sett. Skiljeförfarande i anställningstrygghetsfrågor som regleras av LAS är dock tillåtet (se nedan exempel).[5] Idag finns skiljeförfarande i rena anställningsfrågor främst inom byggnadsbranschen och på bankområdet.

Skiljeförfarande är däremot dominerande på arbetsmarknaden för att i sista hand lösa vissa andra tvister:

- tvister *mellan* fackliga organisationer samt tvister *inom* fackliga organisationer mellan medlem och organisation (jfr gränsdragningstvister i 3.2 och uteslutning i 3.4)
- tvister *mellan* arbetsmarknadens parter rörande samarbetsavtal, t ex huvudavtalen, arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK, jämställdhetsavtalet SAF-LO-PTK (i vissa frågor) samt flera medbestämmandeavtal, t ex MBA-bank och UVA (i vissa frågor).[6]
- tvister rörande ersättningar från arbetsmarknadens olika försäkringar, t ex AGB, AGS, TFA och TGL.[7]

Det förekommer att domstolarna vägrar att godkänna en bestämmelse om skiljeförfarande. Situationen är särskilt känslig när enskild arbetstagare skulle tvingas anlita skiljeförfarande istället för att få sin sak prövad vid domstol. I huvudsak är det två helt olika skäl som åberopas av enskilda för att slippa skiljeförfarande, nämligen (1) att sammansättningen av skiljenämnden är orättvis eller på annat sätt oriktig *eller att* (2) skiljeförfarande blir för dyrt.

Skiljeförfarande skall vara opartiskt och sakligt (jfr ovan vid not 3). Detta ställer krav på hur en skiljenämnd får vara sammansatt. Om ena sidan i en tvist kan tillsätta majoriteten i nämnden blir förfarandet inte opartiskt. Detta kan inte accepteras. I praxis kan hänvisas till t ex NJA 1974 s 573 som rörde en tvist mellan en enskild och arbetsgivarsidan om rätt till ersättning enligt en AFA-försäkring. I några fall har den tillämpliga skiljeklausulen stadgat att vardera sidan äger utse två ledamöter och att därefter dessa sammanlagt fyra skall utse en opartisk ordförande. Vidare stadgas: "Kan enighet inte nås om valet av femte ledamot, utses denne av landssekretariatet." (Landssekretariatet är LO:s "styrelse".) Kan en sådan skiljenämnd godtas i tvist mellan ett LO-förbund och en enskild LO-medlem? Högsta domstolen har uttalat att skiljeklausulen är ägnad "att inge allvarliga betänkligheter från rättssäkerhetssynpunkt" (NJA 1982 s 853). Högsta domstolen ville dock inte underkänna bestämmelsen helt och hållet. I den aktuella tvisten kunde nämnden dock inte godtas därför att LO — som ju kunde förväntas komma att få utse den femte ledamoten — redan uttalat sin principiella inställning till tvistefrågan (rätt till utträde ur fackföreningen). Svea Hovrätt har för sin del vid ett tillfälle godtagit bestämmelsen; RH 1986:106. Situationen där rörde emellertid inte en så känslig sak som utträde utan en återkallelse av rätten för några medlemmar att inneha förtroendeuppdrag. Hovrätten uttalade att skiljeklausulen "under sådana förhållanden" skulle underkännas "endast om mycket starka skäl" talar för det. Några sådana skäl fanns inte. Det bör påpekas att det stod klart att LO inte hade intagit någon ståndpunkt i tvistefrågan.[8]

I många fall har den enskilde riktat kritik mot skiljeförfarandet därför att detta blir för dyrt. Skillnaden mellan domstol och skiljeförfarande är här den att rättshjälpslagen gäller vid prövning inför domstol men inte vid skiljeförfarande. Detta kan få till följd att den enskilde får bära hela kostnaden för förfarandet, inklusive ersättningen till skiljenämndens ledamöter.[9] Enskilda har vanligen åberopat 36 § avtalslagen för att befrias från villkoret om skiljeförfarandet och angivit att (som det heter i 36 § avtalslagen) "villkoret är oskäligt". Med hänvisning till lagförarbeten har AD intagit den ståndpunkten att det endast föreligger "ett förhållandevis begränsat utrymme för att med stöd av 36 § avtalslagen åsidosätta skiljeklausuler i anställningsavtal" (AD 1987:165). Skälet är främst att arbetstagare i allmänhet kan påräkna stöd av sin fackliga organisation. Samtidigt har AD tagit intryck av praxis i Högsta domstolen[10] som bland annat innebär att man måste ta hänsyn till den skillnad i ekonomisk bärkraft som ofta föreligger mellan en näringsidkare och dennes motpart. AD gör därför en totalbedömning när domstolen avgör om en skiljeklausul skall godtas. Faktorer av betydelse är den anställdes ekonomiska förhållanden, tjänsteställningen, om anställningen har inslag av förtroendeställning samt omständigheterna vid tillkomsten av avtalet med skiljeklausul. Hittills har AD i samtliga fall godtagit skiljeklausulen.[11] Högsta domstolen har i ett fall underkänt en skiljeklausul i ett avtalsförhållande som visserligen formellt var ett avtal mellan näringsidkare (där normalt 36 § avtalslagen inte kan tillämpas) men som hade drag av anställningsavtal.[12]

11.3.2 *Arbetsdomstolen*

Arbetsdomstolen inrättades 1928 för att döma i mål om kollektivavtal m m. Domstolens kompetens har successivt utvidgats. Enligt 1:1 LARA dömer AD

i "arbetstvister". Under detta uttryck faller de flesta rättsliga tvister, som avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare inbördes utan anknytning till anställningsförhållandet faller utanför liksom tvister mellan medlemmen och hans organisation.

AD dömer som huvudregel i första, sista och enda instans. AD har hela Sverige som domkrets. AD:s ställning måste ses i sammanhang med förhandlingsordningarna. I dessa blir en tvist i allmänhet föremål för behandling i två instanser, lokal och central förhandling. En tvist som inte lösts kan hänskjutas till AD, som upptar tvisten som *första* instans. Härmed förstås första *domstols*instans eftersom tvisten vanligen redan behandlats i två *förhandlings*instanser. AD dömer som *sista* instans därför att AD:s domar inte kan överklagas (2:4 LARA). Härmed är också sagt att AD dömer som *enda* (domstols)instans. (Genom resning kan AD:s domar i extrema undantagsfall prövas av HD.)[13] I vissa fall skall talan dock först väckas vid allmän domstol: se 11.3.3.

Har förhandlingar förts men varit bristfälliga kan AD återförvisa tvisten till förnyade förhandlingar.[14] Om dessa misslyckas kan tvisten prövas av AD.

I några situationer kan frågor emellertid föras till AD utan föregående förhandling (4:7 st 2—4).

- Parterna enas om att föra en tvist direkt till AD.[15]

  Kravet i 4:7 LARA att förhandlingar skall ha förts innan en tvist får föras till AD är dispositivt. Parterna kan alltså enas om att avstå från förhandlingar i en uppkommen tvist eller att förhandla bara på en nivå, lokalt eller centralt.

- Frågor om stridsåtgärds lovlighet.[16]

  I detta fall skall dock överläggning enligt 43 § MBL ha hållits.

- Yrkande om interimistiskt beslut.[17]

  Ett interimistiskt beslut är ett förordnande i en tvistefråga intill dess frågan blir slutligt avgjord. Ett exempel är följande. Om en arbetstagare avskedas upphör anställningen genast och arbetstagaren blir utestängd från arbetsplatsen. Om AD vid en senare prövning finner att saklig grund ej förelegat skall anställningen (om arbetstagaren yrkat detta) anses bestå. Men det kan ta lång tid innan AD dömer. För tiden mellan avskedandet och till dess dom ges kan AD i ett interimistiskt beslut förordna att anställningen trots avskedandet skall bestå; 35 § 2 st LAS.

  Interimistiska beslut måste kunna ges snabbt. Bl a av denna anledning behöver förhandlingar inte föras.

- Hävning av kollektivavtal med stöd av 31 § MBL.[18]

- Mot förhandling har förelegat hinder som inte berott på den part som för tvisten till AD direkt (käranden).[19]

Tvister skall normalt kunna föras till AD först sedan förhandlingar förts om tvisten. Nu kan det tänkas att den som begär förhandlingar möts av förhandlingsvägran av motparten. I en sådan situation måste part tydligen få "hoppa över" förhandlingar och gå till domstol direkt. Detta är ju enda möjligheten att få tvisten prövad! För denna och liknande situationer då hinder förelegat mot förhandling kan den drabbade parten gå till domstol direkt.

I praxis har det även fastslagits att förhandlingar inte behöver föras i frågor som gäller förhandlingsvägran.[20]

Om ett krav är ostridigt behöver förhandlingar inte föras enligt MBL. Hänvändelse kan ske till domstol direkt, vanligen allmän underrätt (lagsökning eller betalningsföreläggande).[21] Om kravet blir tvistigt skall förhandlingar normalt föras.[22]

AD är en organisationernas domstol. Organisationerna kan alltid delta i rättegång vid AD, även om tvisten uteslutande berör medlem (4:5 LARA). Anledningen till att organisationerna har denna starka ställning är att de i praktiken är direkt eller indirekt berörda av alla mål. Ytterligare ett skäl är organisationernas dominerande ställning på arbetsmarknaden. Organisationerna för normalt sina medlemmars talan vid AD[23] (även om medlemmen juridiskt sett kan påverka processen efter sina önskemål; jfr 3.4).[24] Organisationernas starka ställning vid AD har ytterligare en sida, nämligen att organisationerna föreslår — i praktiken utser — ledamöter av AD.

I AD avgörs viktigare mål av sju personer (3:6 LARA).[25] Av dessa är tillsammans fyra utsedda av regeringen på förslag av arbetsmarknadens parter, två representerande arbetsgivarsidan och två arbetstagarsidan.[26] Organisationernas representanter har individuell rösträtt. *Tillsammans* representerar de således en majoritet inom domstolen (om de undantagsvis skulle gå samman mot de övriga tre).[27] Organisationsföreträdarnas roll i AD är dubbel.[28] De skall dels tillföra domstolen sakkunskap om förhållandena på arbetsmarknaden dels bidraga till att AD:s domar accepteras på arbetsmarknaden. Däremot skall företrädarna *inte* vara partiska i den meningen att de okritiskt och med förutfattad mening "håller på sin sida". Företrädarna för organisationerna är domare och skall döma så sakligt och rättvist som möjligt.

Utöver företrädarna för arbetsmarknaden deltar ytterligare tre ledamöter i AD:s avgöranden. De utses av regeringen på dess eget initiativ. Dessa ledamöter är ämbetsmän. En av den är ordförande och han skall vara erfaren domare. Även vice ordföranden skall vara erfaren domare. Den tredje ämbetsmannen behöver ej vara jurist men skall ha "särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden" (3:2 st 3 LARA).[29]

Ingen grupp har ensam majoritet i AD. För att en majoritet skall nås måste enighet nås mellan de olika grupperna. Om t ex ämbetsmännen och arbetstagarsidans representanter har samma uppfattning nås en majoritet av 5 mot 2. Under åren närmast efter den stora lagstiftningsvågen under 1970-talet var den-

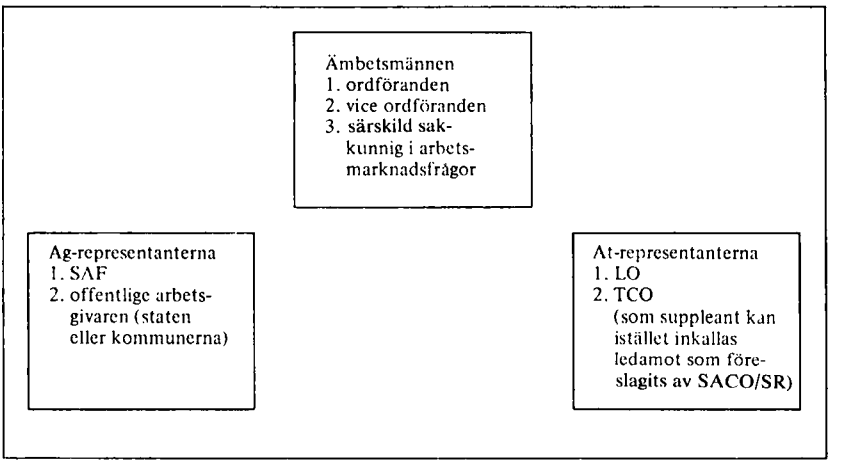
na majoritetsställning vanlig i viktiga principmål rörande "den nya arbetsrätten".[30] I AD:s ungdom var majoritetsställningen i viktiga principmål ofta den att ämbetsmännen och arbetsgivarsidans representanter utgjorde en majoritet i förhållande till arbetstagarsidans två röster.[31] Det är bl a detta förhållande som utgör grunden för det ofta hörda påståendet att AD var en "klassdomstol".

I mål av allmän betydelse representerar arbetsgivarsidans ledamöter dels SAF dels den offentlige arbetsgivaren (staten eller kommunerna) med vardera en ledamot och arbetstagarsidans ledamöter dels LO dels TCO, också med vardera en ledamot.[32] I figur 11:2 illustreras AD i denna sammansättning.

En fråga som tilldragit sig stort intresse under senare år är AD:s sammansättning könsmässigt. Det är två frågor som diskuterats, nämligen dels den kvinnliga representationen i domstolen dels hur domstolen bör vara sammansatt i mål rörande jämställdhet mellan kvinnor och män.

AD har — liksom övriga domstolar — intill för ganska kort tid sedan varit helt mansdominerad. Det dröjde till 1970-talet innan den första kvinnan tog säte i domstolen. 1987 fick AD sin första kvinnliga ordförande (Reidunn Laurén). Inslaget av kvinnor är dock fortfarande synnerligen lågt.[34] Endast en av de 13 ordinarie ledamöterna från arbetsmarknadsparterna är en kvinna (och av de sammanlagt 39 fasta ersättarna för dessa är endast tre kvinnor). Av samhällets totalt 9 ledamöter är två kvinnor, varav en ordförande (men inte minde än 9 av de 18 ersättarna är kvinnor).

Frågan om AD:s sammansättning i jämställdhetsmål väcktes av JämO som menade att det var olämpligt om domstolarna i jämställdhetsmål bestod uteslutande av män eller av kvinnor. Regeringen menade dock att man inte borde lagstifta om särskild sammansättning utan att den goda lösningen är



Figur 11:2. AD:s sammansättning i mål av allmän betydelse

att det på frivillighetens väg tillses att fler kvinnor blir ledamöter i AD.[35] Regeringen — liksom riksdagen[36] — har pekat på det särskilda ansvar som åvilar arbetsmarknadens parter när de föreslår personer till AD.

11.3.3 *Tingsrätt. Enskilds ställning*

Alla arbetstvister upptas inte av AD som första (domstols)instans. I några situationer skall tvisten upptas i första instans av allmän underrätt, tingsrätten (2:2 LARA).[37] Gränsdragningen mellan AD och tingsrätterna är ganska komplicerad. Själva grundtanken är emellertid enkel. "AD skall som första domstol pröva mål som anhängiggörs av organisation (eller arbetsgivare som själv har slutit kollektivavtal) och som avser kollektivavtal eller i varje fall kollektivavtalsreglerade förhållanden."[38]

I framför allt följande typer av mål är tingsrätt första instans.

1. Arbetstagare för talan utan stöd av sin organisation.

   Enskild arbetstagare har anspråk på att hans organisation hjälper och stöder honom, bl a i tvister med arbetsgivaren (se 3.4). Om organisationen finner att den inte kan ge medlemmen ytterligare stöd, t ex därför att organisationen inte tror att medlemmens krav är berättigade, kan medlemmen alltid själv ta sin sak till domstol. Detta är en viktig rättssäkerhetsgaranti. Medlem, som ensam gått till domstol, har dock i allmänhet förlorat, men undantag finns.[39]

2. Arbetstagarorganisation för talan mot arbetsgivare, som inte omfattas av kollektivavtal, för brott mot arbetsrättslig lag (utom MBL).

   Arbetstagarorganisationen kan föra talan antingen på medlemmens vägnar eller på egna eller bäggedera. Ett förekommande fall är brott mot LAS.[40] Tvister rörande brott mot MBL skall däremot tas upp av AD direkt.[41]

3. Oorganiserade arbetstagare för talan.

4. Arbetsgivare som är bunden av organisations kollektivavtal för talan utan stöd av organisationen.

5. Arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal (ej ens av hängavtal) för talan.

Tingsrätts dom kan alltid överklagas till AD (2:3 st 1 LARA).

Förslag har lagts fram att begränsa tillströmningen av mål till AD. Den viktigaste förändringen som föreslås är att den ovillkorliga rätten att överklaga en dom från tingsrätten till AD upphävs. Istället skulle AD i varje enskilt fall pröva om en överklagad dom skall upptas till ny prövning s k *prövningstillstånd*.[42]

11.3.4 *Slutord*

I arbetsdomstolen ingår representanter för arbetsmarknadens parter (intresseledamöter). När AD tillkom 1928 var systemet med intresseledamöter nytt. Idag finns intresserepresentanter även i andra domstolar, t ex bostadsdomstolen. Som angetts i 11.3.2 skall intresserepresentanterna tillföra domstolen sakkunskap. De är emellertid domare och skall därför iakttaga saklighet och opartiskhet. De flesta parter som kommer inför arbetsdomstolen, arbetsgivare likaväl som arbetstagare, tillhör organisationer som har företrädare i domstolen, dvs på arbetsgivarsidan främst SAF och på arbetstagarsidan främst LO och TCO. Dessa parter känner sig därför "hemma" i arbetsdomstolen och betraktar inte intresserepresentanterna med misstro. Det finns emellertid arbetstagare som är oorganiserade eller som är medlemmar i en facklig organisation som inte ingår i LO eller TCO, t ex syndikalisterna eller Svenska Hamnarbetarförbundet (jfr 3.2). Sådana arbetstagare betraktar kanske intresserepresentanterna med misstro. Detta är ganska naturligt i vissa fall, t ex beträffande just syndikalisterna eftersom det råder skarp konkurrens och hårda motsättningar mellan syndikalisterna och LO (och i viss mån även TCO). Vidare har SAF av tradition föredragit LO framför syndikalisterna.

Arbetsdomstolens sammansättning i mål där en eller bägge parterna inte tillhör de organisationer som har företrädare i domstolen är livligt omdiskuterad. Domstolens sammansättning har ändrats sedan 1928. På arbetstagarsidan har TCO fått en representant (och SACO/SR suppleant i vissa fall). Bakgrunden har bland annat varit just att TCO (och SACO/SR) hävdat att de annars inte känt att domstolen kunde döma i deras sak på ett oavhängigt och opartiskt sätt.

Utanförstående arbetstagare och fristående organisationer hyser ofta djup misstro mot arbetsdomstolen. De kräver att domstolen skall ha en annan sammansättning när den prövar en tvist i vilken de är part. Dessa krav har hittills avvisats. Inom en snar framtid torde det emellertid bli en ändring i detta hänseende. I en dom i juni 1989 förklarade nämligen den europeiska domstolen för mänskliga rättigheter ("European Court of Human Rights") att intresserepresentanterna i *bostadsdomstolen* gjorde att domstolen inte kunde sägas vara oavhängig och opartisk ("independent and impartial").[1] Sverige har godtagit den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter (jfr 3.1 vid not 1) och i denna stadgas att envar har rätt till att få sin sak prövad av en domstol som är oavhängig och opartisk. Domen innebär att bostadsdomstolen måste få en annan sammansättning i vissa mål.[2] Domen måste emellertid även få följder för arbetsdomstolens sammansättning i vissa tvister. Dessa tvister är just sådana där en eller bägge parterna står utanför de organisationer som idag har företrädare i domstolen.

[1] European Court of Human Rights. Langenborger Case (20/1987/143/197), 22 juni 1989. Domen publiceras i volym 155, serie A, Publications of the Court.

[2] Högsta domstolen godtog i NJA 1982 s 564 bostadsdomstolens sammansättning men detta mål är numera inte vägledande.

12. Anställningen

12.1 Om ingående och upphörande av anställningsavtal

12.1.1 *Inledning*

I domen 1932:100 uttalade AD att det i fråga om anställningsavtal, som ingåtts att gälla tills vidare, inte kunde råda någon tvekan att "(I) Sverige lika väl som i andra länder den allmänna rättsgrundsatsen gäller, att dylikt avtal kan å ömse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid och att skäl för uppsägningen icke behöver anföras, vare sig denna äger rum från den ena eller den andra sidan".

Genom denna dom fastslog AD den s k fria uppsägningsrätten, dvs att arbetsgivaren — liksom arbetstagaren — kan säga upp ett anställningsavtal utan att ha något sakligt (objektivt godtagbart) skäl. Domen blev vägledande i stort sett fram till början av 1970-talet. Men domen innebar inte något nytt. 1906 hade LO accepterat att arbetsgivaren hade "rätt att fritt antaga och avskeda arbetstagare" (jfr 2.1).

Det beror således inte på § 32 i SAF:s stadgar att de privata arbetsgivarna fritt antagit och sagt upp arbetstagare. Alla arbetsgivare på den privata sektorn har haft dessa befogenheter. Begränsade undantag från den fria uppsägningsrätten fanns i lagstiftning (militärtjänst m m 1914 och 1939, föreningsrättslig verksamhet 1936 och äktenskap m m 1939).

På arbetstagarsidan var man naturligt nog inte nöjd med den fria uppsägningsrätten utan krävde att den skulle avskaffas. Ett viktigt steg i den riktningen togs 1964 på SAF-LO-området genom införandet i Saltsjöbadsavtalet av en regel, som medgav att skadestånd kunde utdömas om uppsägning av arbetstagare skett utan saklig grund. Detta var en blygsam början att generellt avskaffa den fria uppsägningsrätten.

Nästa etapp representeras av LAS och främjandelagen från 1974. I förhållande till 1964 års avtal utgör LAS ett verkligt "sjumilasteg". 1982 antogs en ny LAS som i sina huvuddrag stämmer överens med LAS 1974.

Den fria uppsägningsrätten avskaffas helt genom LAS.

Den fria antagningsrätten står kvar som huvudregel men den begränsas.

12.1.2 *Anställnings ingående*

12.1.2.1 Antagningsgrunder. Den privata sektorn

Rätten enligt § 32-befogenheterna att antaga arbetstagare innebär normalt att arbetsgivaren har frihet att välja vem han vill.[1] Han är normalt inte skyldig att

iaktta några särskilda regler för hur olika arbetssökande skall rangordnas. Det finns — annorlunda uttryckt — inga bestämda antagningsgrunder. Arbetsgivare har vidare stor frihet att bestämma hur arbetsstyrkan skall vara sammansatt. Denna frihet avser sådant som tjänstestruktur och arbetstagarnas yrkeskvalifikationer. Arbetsgivaren kan också uppställa mycket bestämda antagningskrav, t ex att arbetstagaren skall ha körkort och bil (se t ex AD 1985:128).

Att ha ett arbete är av stor betydelse för den enskilde. Arbetsgivarens fria antagningsrätt innebär att det är arbetsgivaren som bestämmer vem som skall få arbete. Det är naturligt att både samhället och de fackliga organisationerna gärna vill ha ett ord med i laget. Man skulle kunna tänka sig att det infördes ett allmänt krav på saklighet vid beslut om antagning. På den offentliga sektorn finns ett sådant krav, särskilt starkt på den statliga sektorn (jfr 12.1.2.2). Ett sådant krav skulle innebära att samhället kunde pröva varje antagningsbeslut av en arbetsgivare. Så långt har samhället inte ansett att man bör gå. En sådan ordning skulle nämligen, har samhället konstaterat, "medföra genomgripande förändringar på arbetsmarknaden".[2]

Emellertid har en rad begränsningar av olika slag i den fria antagningsrätten införts även på den privata sektorn.

1. Begränsningar *i lag* i den fria antagningsrätten

- LAS och främjandelagen

  I LAS ges några generella undantag, främst reglerna om arbetstagares återanställningsrätt (jfr 12.2.5). I främjandelagen ges undantag av mera *individualiserad* karaktär. Främjandelagens regler har emellertid ett avsevärt vidare tillämpningsområde än reglerna i LAS. Främjandelagen ger även betydligt större möjligheter till ingripanden från samhällets sida i företagens anställningspolitik. I LAS är begränsningarna skarpt och detaljerat utformade, men föga ingripande. I främjandelagen är begränsningarna vagt utformade, men har lång räckvidd. I sista hand kan arbetsförmedlingstvång införas (se vidare 12.4.3).

- lagen om platsanmälan

  1976 antogs lagen om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen. Lagen innebär inte i och för sig någon begränsning av den fria antagningsrätten men den vilar på tanken att samhället har ett intresse av att få information om lediga platser och arbetsgivares rekrytering. Arbetsförmedlingen kan också försöka påverka arbetsgivaren vid anställningsbeslutet. Lagens väsentligaste syfte är dock att hjälpa samhället att uppnå målet att ge sysselsättning åt alla. Lagen gäller hela arbetsmarknaden (utom den statliga sektorn där det finns specialreglering, SFS 1984:819). Lagen omfattar de flesta lediga arbeten. Undantag görs bl a

om platsen tillsätts internt (3 § p 1). Anmälan behöver inte heller göras om någon har företrädesrätt till platsen (3 § p 5). Lagen gäller inte korttidsplatser (högst tio arbetsdagar; 1 § 2 st p 1).

- Jämställdhetslagen (jfr 10.9)

  Jämställdhetslagen begränsar arbetsgivarens fria antagningsrätt i det enskilda fallet om det finns sökande av bägge könen. Arbete måste normalt ges till sökande av det kön som har mest meriter. I normalfallet blir följden att arbetsgivaren inte får ge arbete åt en man om det finns en bättre meriterad kvinnlig sökande (eller flera).

  > Arbetsgivaren är däremot inte skyldig att ge arbetet åt den som objektivt sett är mest meriterad av de sökande från det "vinnande" könet. Ett exempel belyser detta.
  >
  > Ett arbete söks av 10 personer, 6 män och 4 kvinnor. Mest meriterad av alla sökande är Eva. Därefter kommer Karin, följd av Marianne och så Peter. Enligt JämL får arbetet normalt inte ges åt Peter (om undantag se 3 § 2 st, som behandlas i 10.9.2.2). Arbetet skall ges åt Eva, Karin eller Marianne. Men har Eva företräde? Nej. JämL har inga regler om företräde för viss sökande *inom* ett kön. Här gäller i stället huvudregeln om arbetsgivarens fria antagningsrätt. Arbetsgivaren kan sålunda besluta sig för att anställa Marianne, om han av någon anledning finner detta bättre.

  Reglerna om det aktiva jämställdhetsarbetet (6 § JämL) begränsar också arbetsgivarens frihet. Tanken är att könen skall vara jämnt representerade på arbetsplatserna.

- Förbud mot diskriminering på grund av religion, ras, hudfärg, ursprung, nationalitet, språk eller ålder

  I fråga om annan diskriminering än på grund av kön är dock rättsläget delvis oklart på den privata sektorn. Detta har framgått i 10.9.4.

- Personalkontrollkungörelsen

  Beträffande arbetstagare "som innehar eller avses tillträda bl a tjänst som är av betydelse för rikets säkerhet" gäller särskilda regler i personalkontrollkungörelsen (1969).[3] Arbetstagare kan med stöd av dessa regler vägras anställning.[4]

- Utlänningar

  Enligt utlänningslagen (1989:529) skall utlänning ha arbetstillstånd för att få arbete i Sverige. Undantag gäller bl a för medborgare i de nordiska länderna. Arbetsgivare är förbjudna att anställa utlänning som saknar arbetstillstånd när sådant erfordras.

- Minderåriga

Enligt arbetsmiljölagen (5 kap) får minderåriga (dvs de som är under 18 år) som huvudregel inte anställas före det år då de fyller 16 år och inte heller innan skolgången är avslutad. Undantag gäller för lättare arbete om det inte är menligt för hälsa, utveckling eller skolgång.[5]

2. Begränsningar i *avtal* i den fria antagningsrätten:

- Organisationsklausuler; se härom 3.5
- Facklig rekrytering

De fackliga organisationerna kan få monopol på att förse arbetsgivaren med arbetskraft. Ett sådant arrangement strider mot den "gamla § 32" och förekommer därför inte på SAF-området. Klàusuler av denna art är överhuvud ytterst sällsynta på den svenska arbetsmarknaden. I anglosaxiska länder har de en viss utbredning ("labour supply shop", "union hiring hall").

Ett exempel finns i det kollektivavtal som behandlades av AD 1986:68 och som gällde mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och en oorganiserad arbetsgivare. Det stadgades där följande:

"Medlemmar i Svenska Byggnadsarbetareförbundet bosatta inom det arbetsförmedlingsdistrikt där arbetsplatsen är belägen, äger företräde vid anställning."

Den fackliga organisationen kan ha en mindre stark ställning men ändå delta i rekryteringen. På exempelvis det grafiska arbetarområdet har avdelningarna en platskontroll, som bl a syftar till att få arbetsgivarna att vända sig till den fackliga organisationen vid behov av arbetskraft.

- Internrekrytering

Regler kan ges i kollektivavtal att lediga platser i första hand skall (eller bör) erbjudas redan anställda. Sådana regler finns i många medbestämmandeavtal på den privata sektorn.[6]

- Trygghetsavtalen

I t ex trygghetsavtalet SAF-PTK och avtalet SFO-PTK finns regler om personalclearing. Clearingverksamheten innebär att friställd personal har ett visst företräde till lediga befattningar på annat håll inom en koncern eller inom hela avtalsområdet (jfr 10.2 vid not 19).

- Regler om företrädesrätt

I avtalet om anställningsskydd på byggnadsområdet finns en regel om företräde till arbete i branschen (§ 23). Arbetsgivaren får "anställa endast kvalificerad arbetssökande för byggnads- och anläggningsarbete". Avtalet anger noga vad som förstås med kvalificerad sökande. (Jfr 12.2.5.5.)

12.1.2.2 Antagningsgrunder. Den offentliga sektorn

På den offentliga sektorn gäller sedan gammalt att beslut skall vara sakliga. Detta gäller även beslut om anställning. Den centrala bestämmelsen finns i RF 1:9. Det heter där att alla "som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall ... iakttaga saklighet och opartiskhet". Denna regel (*objektivitetsprincipen*) innebär att antagningsrätten är styrd.[7]

På den *statliga* sektorn utvecklas principen i RF 1:9 närmare i RF 11:9.[8] Där stadgas i st 2 att "(V)id tillsättning av statlig tjänst skall avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet". Med "förtjänst" förstås erfarenhet och vana genom tidigare tjänstgöring, dvs närmast antalet tjänsteår ("anciennitetsprincipen", ofta kallad "senilitetsprincipen"). Tidigare togs hänsyn endast till statlig tjänstgöring men numera skall all tjänstgöring i offentlig, privat eller egen verksamhet beaktas.[9] Med "skicklighet" förstås lämpligheten för den aktuella tjänsten med hänsyn till utbildning, yrkeskunnande och erfarenhet.[10] Den tidigare regeringsformen (1809) stadgade att hänsyn fick tagas endast till förtjänst och skicklighet (§ 28). Den nuvarande regeln medger att även andra hänsyn tas. Störst betydelse skall visserligen normalt tillmätas skickligheten (4:3 st 2 LOA).[11] Andra hänsyn får dock också tas. Vad som åsyftas är "allmänna arbetsmarknads-, sysselsättnings- och socialpolitiska mål" (7 b § anställningsförordningen).[12] Exempel på sådana hänsyn är reglerna i LAS om företrädesrätt efter uppsägning (se 9 kap LOA) samt reglerna i främjandelagen (jfr 12.4.3) och jämställdhetslagen (jfr 10.9).[13] Flera andra exempel finns. Hänsyn kan tas till deltidsarbete[14] och "till behovet att underlätta anställning av personer med arbetshandikapp eller andra svårigheter på arbetsmarknaden".[15] Fackligt arbete kan beaktas (4 § FML)[16] liksom föräldraledighet[17] eller tvåspråkighet.[18]

Utrymmet för avtal är mycket litet på den statliga sektorn. Frågor om antagningsgrunder avser den politiska demokratins område och faller alltså utanför avtalsområdet (jfr 2.3.6).[19] Själva tjänstetillsättningen utgör myndighetsutövning.[20]

Sammanfattningsvis gäller på den statliga sektorn att tillsättningsgrunderna är angivna i lag (eller annan författning). Någon frihet att tala om för arbetsgivaren skall därför inte finnas.

På den *kommunala* sektorn gäller objektivitetsprincipen i RF 1:9.[21] Härutöver finns inga generella regler i lag. Kravet i RF 1:9 på saklighet och opartiskhet begränsar kommunens frihet. Det brukar dock anses att det ändå finns en relativt stor frihet för kommunerna att anta arbetstagare. I rena lämplighetsfrågor har kommunen nämligen full frihet.[22]

Finns begränsningar för särskilda situationer? I *lag* finns samma begränsningar som på den privata sektorn (se 12.1.2.1). De inskränkande reglerna i LAS, främjandelagen och JämL gäller utan begränsningar även på den kommu-

nala sektorn. Vidare råder ett allmänt förbud mot diskriminering. (Detta följer av RF 1:9; se härom 10.9.1 och 10.9.4.)

I avtal kan kommunen begränsa den frihet som annars föreligger. Endast ett sådant avtal finns. Det är specialavtalet för arbetare på landstingsområdet. I avtalet, som kompletterar AB 89, regleras *antagningsgrunderna* i detalj.[23]

Vissa offentliganställda har kommunen som arbetsgivare men anställningsförmånerna är reglerade i avtal med SAV. Det rör sig främst om lärare (jfr 3.2). För dessa arbetstagare gäller samma regler som för övriga *statligt* anställda (4:3 st 2 LOA).[24]

12.1.2.3 Prövning av beslut om anställning

Kan en arbetssökande som anser sig orättvist behandlad när en annan sökande anställts få arbetsgivarens beslut rättsligt prövat? Kan den missnöjde rentav själv få arbetet?

Beslut av en arbetsgivare på den *privata* sektorn kan normalt inte prövas på rättslig väg. Detta är en del av rätten för arbetsgivaren att fritt anta arbetstagare. Om antagningsrätten regleras i ett kollektivavtal kan prövning ske på vanligt sätt. Sådana regler är dock ovanliga. Vid brott mot regler i lag om antagning, dvs främst LAS och jämställdhetslagen (jfr 12.1.1), kan prövning vid domstol ske. Ingen lag ger dock den förbigångne rätt att få arbetet. Däremot kan skadestånd utgå.

Beslut av arbetsgivare på den *statliga* sektorn om anställning kan alltid överprövas på rättslig väg. Den som anser sig förbigången kan överklaga beslutet.[25] Detta sker på administrativ väg, ibland i sista hand till regeringen. AD är inte behörig.[26] Om det överklagade tillsättningsbeslutet anses felaktigt antingen därför att det förekommit formella fel eller därför att det anses olämpligt kan beslutet ersättas med ett annat. Det kan i sin tur innebära att den klagande erhåller anställningen i stället för den person som ursprungligen utsågs.

På den *kommunala* sektorn gäller en helt annan ordning än på den statliga.[27] Visserligen kan alla tillsättningsbeslut prövas även här. Detta sker genom besvär (7:2—3 kommunallagen). Besvärsrätt tillkommer emellertid normalt endast kommunmedlem (7:1 kommunallagen) men å andra sidan kan vilken kommunmedlem som helst överklaga, alltså inte blott den som är närmast berörd, t ex en förbigången arbetssökande. Om den som anser sig förbigången inte är kommunmedlem kan han/hon alltså inte besvära sig (men kan kanske övertala en kommunmedlem att överklaga). Om kommunen har en besvärsnämnd skall besvär normalt i första hand ställas dit. I allmänhet har även icke-kommunmedlem besvärsrätt dit om personen är direkt berörd av beslutet, t ex den som sökt men inte erhållit ett arbete. Besvärsnämnden är en del av kommunen vilket innebär att den kan ersätta det överklagade beslutet med ett annat, t ex genom att ge arbetet åt den som anför besvär. Besvärsnämnds beslut kan i sin tur överprö-

vas genom (kommunal)besvär. Sådana besvär prövas i sista instans av Kammarrätten (eller, efter prövningstillstånd, av Regeringsrätten). Så är även fallet när besvärsnämnd saknas. Prövningen av dessa besvär får avse endast den formella handläggningen, inte beslutets lämplighet. Om besvären bifalls kan antagningsärendet tas upp igen. Den som med framgång anfört besvär, t ex en sökande som anser sig förbigången, har dock ingen företrädesrätt till arbetet. Om antagningsrätten är reglerad i kollektivavtal sker prövningen vid domstol, i sista hand AD. Om kollektivavtalet så medger kan den förbigångne få arbetet.[28]

12.1.2.4 Anställnings ingående. Förfarande. Formkrav

Det finns i Sverige inte någon allmän lag om anställningsavtalet, hur det ingås, vad det skall innehålla, formkrav osv.[29]

En första fråga är om lediga tjänster måste *utlysas* (ledigförklaras) offentligt. På den *privata* och den *kommunala* sektorn gäller lagen 1976 om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen (se 12.1.2.1). Lagen avser förhållandet mellan arbetsplatserna och samhället. Emellertid får reglerna den verkan att tjänster i allmänhet skall utlysas. På den *statliga* sektorn finns sedan gammalt regler om ledigförklarande av tjänster.[30]

Tillsättnings*förfarandet* avgörs helt av arbetsgivaren på den privata sektorn. På den statliga ges regler i LOA (4 kap) och anställningsförordningen. Förfarandet är starkt formaliserat och påminner nästan om en rättegång.[31] För den kommunala sektorn finns inga regler i lag (annat än för vissa speciella befattningar).[32] Även här är dock förfarandet relativt formaliserat. MBA-K innehåller regler som begränsar kommunens frihet.[33]

Anställnings*avtalet* kan på den privata sektorn ingås formlöst, dvs det måste inte vara skriftligt.[34] Anställning kan även uppkomma tyst, t ex genom att en person faktiskt utför arbete (s k konkludent handlande).[35] Den som påstår att ett anställningsavtal ingåtts har bevisbördan för det.[36] Ofta förekommer i kollektivavtal regler om att skriftlig form skall iakttas och att anställningsbevis skall utfärdas m m. Dessa föreskrifter är emellertid sådana att anställning normalt kommer till stånd även om formkraven inte iakttagits, dvs reglerna är ordningsföreskrifter.[37] På den *offentliga* sektorn är tillsättningsförfarandet formaliserat (se ovan). Själva anställningsförhållandet anses dock numera även här vara grundat på ett privaträttsligt avtal mellan parterna. Detta innebär att vanliga avtalsrättsliga regler i stor utsträckning gäller trots att tillsättningsförfaranden delvis sker i offentligrättslig ordning.[38] I sin tur innebär detta att "ett för båda parter bindande avtal kan, som en följd av de privaträttsliga reglerna, ha träffats innan arbetsgivaren upprättar sitt formella anställningsbeslut".[39]

Vilken skyldighet har arbetsgivare att ge insyn och upplysningar om sökande?

På den *offentliga sektorn* gäller principen om allmänna handlingars offentlig-

het. Ansökningshandlingar är nästan alltid offentliga. Detta innebär, att alla medborgare kan få insyn genom att läsa ansökningshandlingar. Offentlighetsprincipen gäller även om sökande bett att få sina handlingar behandlade förtroligt, t o m när den offentliga myndigheten har lovat att handlingarna skall behandlas konfidentiellt.[40] Överväganden och bedömningar av arbetsgivaren/myndigheten som kommer till uttryck i handlingar är också offentliga, t ex yttranden av sakkunniga eller tjänsteförlagsnämnder.

På den *privata sektorn* gäller inte offentlighetsprincipen. I stället är regeln att arbetsgivare normalt kan vägra att lämna upplysningar och ge insyn. Ett undantag finns i jämställdhetslagen i fråga om anställning, befordran eller utbildning för befordran (5 a §). Arbetsgivaren är skyldig att ge en skriftlig uppgift om de grundläggande meriterna hos den sökande som fick arbete (eller befordran respektive utbildning) när så begärs av en sökande av det motsatta könet som blivit förbigången. Arbetsgivaren behöver bara lämna uppgift om den som fick arbetet, inte om andra sökande. Det finns ingen rätt att få tillgång till ansökningshandlingarna, utan arbetsgivaren kan lämna information i en separat handling. Det räcker med en enkel uppställning över grundläggande fakta rörande sådant som genomgångna utbildningar och tidigare anställningar. Sådant som berör den personliga integriteten behöver inte lämnas ut, t ex betyg, vitsord, andra omdömen eller uppgifter av negativ art.

Om arbetsgivaren vägrar att lämna ut information kan han inte dömas till påföljd. Däremot kan den förbigångne vända sig till JämO eller till sin fackliga organisation. JämO har rätt att få de uppgifter som har betydelse (15 §). Även den fackliga organisationen har rätt att få information. Den rätten regleras av MBL. I sista hand kan domstol förelägga arbetsgivaren att visa upp handlingar (38 kap rättegångsbalken).

Kravet på att arbetsgivare ibland skall förhandla enligt MBL före ett beslut om tillsättning (se 8.3.9) innebär inte att tillsättningsförfarandet blir offentligt. MBL innehåller regler om tystnadsplikt (se 8.2.7). Det kan dock bli svårt i praktiken att hemlighålla vad som behandlats vid förhandlingarna.

Tillsättningsförfarandet ger upphov till en hel mängd olika frågor. Här är några. Vilka frågor om privatliv och om åsikter får ställas?[41] Vilka tester får en arbetsgivare kräva att de sökande undergår? (Jfr tester under bestående anställning i 10.3). Som exempel på känsliga fysiska tester må nämnas sådana som går ut på att undersöka om den sökande använder t ex tobak, alkohol eller narkotika eller om den sökande är HIV-smittad.[42] Som exempel på känsliga psykiska tester må nämnas lögndetektor eller ett personlighetstest, t ex Rorschach. På den privata sektorn kan det ligga nära till hands att säga att allt är tillåtet. Antagningsrätten är ju fri och ingen som är emot det sätt på vilket arbetsgivaren bedriver sin rekrytering behöver söka arbetet. Man måste dock anta att det även här finns ett krav på uppträdande som följer "god arbetsmarknadssed". Vad ett sådant krav skulle innebära är dock ovisst. Vägledande rättspraxis saknas. Socialstyrelsens etiska nämnd tog i ett uttalande 1988 avstånd från rutinmässig hasch-testning av arbetssökande

vid Saab-Scania i Södertälje. Nämnden var emellertid inte enig. I ett uttalande om samma fråga ett år tidigare intog för övrigt Svenska Läkaresällskapets delegation för medicinsk etik motsatt uppfattning.[43]

En annan fråga är om arbetsgivaren kan samarbeta med en konsultfirma för personalrekrytering, s k *head-hunter*. På den privata sektorn har arbetsgivaren full frihet. På den offentliga sektorn ställer sig saken annorlunda. Det beror på principen om allmänna handlingars offentlighet. En viktig faktor vid anlitande av en konsult är att ansökningar skall kunna hållas hemliga. Många tänkbara kandidater vill söka endast om detta kan ske utan att deras namn yppas. Offentlighetsprincipen kan synas utesluta detta och därmed även medverkan av konsulter. Så är dock inte fallet. 1989 gjorde JO (Ragnemalm) en noggrann undersökning av situationen på den kommunala sektorn.[44] JO menar att kommuner kan anlita konsulter i ett inledande skede. JO kallar detta "konsultföretagets förberedande rekryteringsbefrämjande verksamhet". När detta inledande skede är över vidtar det reguljära tillsättningsförfarandet. Här gäller offenlighetsprincipen. JO inskärper vikten av att hålla de två skedena isär. Någon motsvarande utredning avseende den statliga sektorn finns inte men i principfrågan om allmänna handlingars offentlighet kan JO:s utredning tillämpas. Justitiekanslern (JK) har för sin del godtagit att konsulter medverkar i rekryteringen på den statliga sektorn under förutsättning att alla tillämpliga bestämmelser för tillsättningsförfarandet dessutom följs.[45]

12.2 Lagen om anställningsskydd

12.2.1 *Inledning*

12.2.1.1 Lagens tillämpningsområde

Lagen har ett mycket vidsträckt tillämpningsområde; den gäller alla arbetstagare såväl på den privata som den offentliga sektorn (stat och kommun). Lagen gäller inte bara kommersiell utan även ideell verksamhet.[1] Lagen gäller såväl organiserade — utan hänsyn till organisationstillhörighet — som oorganiserade arbetstagare. Men lagen gäller inte alla, som utför arbete för annans räkning. En första begränsning ligger i att lagen endast gäller arbetstagare (jfr 1.1).

Vidare undantar lagen (1 §) fyra arbetstagargrupper,[2] nämligen arbetstagare med företagsledande eller jämförlig ställning, arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj,[3] eller som är anställd för arbete i dennes hushåll samt slutligen de som av arbetsmarknadsmyndighet fått beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete på en särskild inskolningsplats.[4]

Av undantagen intresserar främst det första, arbetstagare i företagsledande eller jämförlig ställning, dvs "chefstjänstemän".[5] Detta undantag skall tillämpas restriktivt och endast avse personer i påtaglig arbetsgivarställning. Avgörande är om personen "har företagsledande uppgifter och ... är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor i övrigt som kan betraktas som normala för företagsledare".[6] I mindre företag omfattas företagsledaren.[7] I de mindre företagen är det dock inte alltid så att det finns någon företagsledare alls.

Ledningen kan ligga hos ett arbetsutskott eller hos styrelsens ordförande.[8] I medelstora företag omfattas också företagsledarens ställföreträdare och möjligen dessutom ytterligare någon med mycket självständig ställning. I stora företag vidgas kretsen till direktionsmedlemmar och eventuellt ytterligare någon med självständig ställning. På det statliga området avses generaldirektörer, överdirektörer samt ofta nog även avdelningschefer. Inom kommunal verksamhet gäller undantaget normalt endast förvaltningscheferna. — Det bör dock påpekas att merparten av anställningstrygghetsreglerna genom LOA har gjorts tillämpliga även på chefspersonalen på det statliga området (7:2 LOA). Även på den kommunala sektorn gäller för chefspersonalen delvis regler motsvarande LAS (AB 89 § 12 punkt 6).

> Även på den privata sektorn kan skydd skapas genom bestämmelser i avtal, kollektivt eller enskilt. Inget hindrar sålunda att en person i företagsledande ställning tillförsäkras samma anställningsskydd som följer av lagen. Sådana avtal torde vara mycket ovanliga idag.[9] Vanligt är däremot att avtal innehåller regler om ekonomiskt skydd vid uppsägning.

I geografiskt hänseende gäller lagen i första hand i Sverige. Vidare gäller den varje anställning som har en dominerande anknytning till Sverige.[10]

Ytterligare preciseringar av lagens tillämpningsområde ges i 2 §. Där anges att LAS inte gäller om det i annan lag getts avvikande regler. LAS är sålunda blott tillämplig "i andra hand", subsidiärt. Avvikande regler finns i ett antal andra lagar (se vidare 12.3). Så är t ex fallet för ett antal *yrkeskategorier* — främst handelsresande, sjöfolk och husligt anställda (jfr 12.3.1). Vidare finns specialregler för ett antal olika *verksamheter* eller *situationer*. Detta gäller t ex skyddsombud och facklig förtroendeman. De största avvikelserna från LAS finns på den statliga sektorn.

På den *rent statliga sektorn* (se om detta uttryck i 3.2) förekommer två anställningsformer, fullmakt och förordnande.[11] För anställda med fullmakt gäller särskilda trygghetsregler. De förordnandeanställda utgör numera den stora majoriteten av de statsanställda. Det är endast dessa arbetstagare som behandlas här. — Specialregleringen på den statliga sektorn finns främst i LOA. Grovt taget kan man säga att LAS i huvudsak är tillämplig. Det finns "inte längre ... anledning att på det offentliga området behålla avvikande regler som inte betingas av den offentliga tjänstens särart".[12] I den mån avvikande regler ej ges i LOA — eller i författning, som givits av regeringen eller av myndighet med stöd av dess bemyndigande — gäller LAS.

De grundläggande reglerna för den offentliga sektorn skall enligt regeringsformen ges i lag (RF 11:10). De finns i LAS och i LOA. Regler som ej är av grundläggande art återfinns antingen i annan författning än lag eller i kollektivavtal. Ett antal författningar finns, exempelvis kungörelsen om tidsbegränsning av statligt lönereglerad anställning m m, och omplaceringsförordningen.[13] På

den del av anställningstrygghetsområdet, som kan avtalsregleras, är det inte meningen att ensidig författningsreglering skall förekomma utan istället skall kollektiva avtal eftersträvas. Avtalsområdet har vidgats i etapper, senast 1976, och är numera stort (jfr 4.4). I MBA-S ges regler om personalrörlighet, t ex omplacering och personalavveckling.

På den kommunala sektorn gäller LAS utan inskränkning. Kommunalt anställda vars anställningsvillkor fastställs i avtal med statlig myndighet, främst lärare (jfr 3.2), följer i stort sett samma regler som för den rent statliga sektorn.

12.2.1.2 Lagens karaktär. Avtal

LAS är en tvingande minimilag. Emellertid kan i betydande utsträckning avvikelser av vad slag som helst ske från lagen genom kollektivavtal med en enskild arbetsgivare eller en arbetsgivarförening om avtalet ingåtts eller i efterhand godkänts av ett förbund på arbetstagarsidan (2 §). Schematiskt uttryckt får sådana avtal inte avse lagens politiskt-ideologiska regler utan endast dessa reglers praktiska tillämpning (jfr 1.3, punkt 1). Regler finns i nästan alla kollektivavtal. Avtalen kan mycket grovt taget sägas innebära att lagens nödvändigtvis ganska stelbenta reglering kan ersättas med en lösning som är avpassad för den aktuella situationen. Ett utmärkande drag för avtalen, särskilt på den privata sektorn, är vidare att de lokala fackliga organisationerna får en stark ställning. Avtalen är oftast skrivna så att arbetsgivaren och den *lokala* fackliga organisationen kan träffa överenskommelse om avvikelse från LAS. Arbetstagarförbunden har i hög grad delegerat rätten att frångå LAS genom kollektivavtal (jfr 1.3, punkt 3).

Den rika förekomsten av kollektivavtal på den privata sektorn gör det nödvändigt att arbeta på två plan när man sysselsätter sig med anställningstrygghetsfrågor. Först får LAS studeras och därefter får undersökas vad ett eventuellt förefintligt kollektivavtal stadgar. På den kommunala sektorn får man arbeta på samma två plan. Ofta måste tre plan beaktas, LAS, kollektivavtal på förbundsnivå *och generella* lokala kollektivavtal (se vidare 12.2.4.5). På den statliga sektorn är situationen mera komplicerad. Där tvingas man arbeta på fyra plan. Det första planet är LOA som följs av det plan som inrymmer andra författningar. Det tredje planet består av LAS. Det fjärde planet slutligen utgörs av kollektivavtalen.

12.2.1.3 Lagens innehåll. En översikt

LAS kan schematiskt uttryckt sägas innehålla regler i åtta olika hänseenden, nämligen:

1. Anställningstid och anställningsform; 5—6 §§
2. Anställnings upphörande. Uppsägning, avsked; 7—11, 15—20 §§

3. Turordning vid uppsägning; 22—23 §§
4. Turordning vid återanställning; 25—27 §§
5. Förmåner under uppsägning och permittering; 12—14, 21 §§
6. Förhandlingar; 28—32 §§
7. Tvisteförfarande; 34—37, 40—42 §§
8. Skadeståndsregler; 38—42 §§

Av de åtta områdena är 1, 3 och 4 i sin helhet avtalsbara (dispositiva). Nästan alla hittills ingångna avtal avser enbart dessa områden. Gruppen 2 rymmer lagens ideologiska huvudregler. Avtalsavvikelser kan ske endast rörande 11 § (uppsägningstid) och 15 § (formella regler rörande tidsbegränsad anställnings upphörande). Gruppen 5 är i stor utsträckning avtalsbar i den meningen att avtal kan träffas om *beräkning* av förmånerna. Gruppen 6 är också avtalsbar i stora delar. Avtal inom grupperna 5 och 6 är ovanliga. Ett mycket viktigt avtal finns dock, nämligen avtalet om permitteringslön (se 10.7). Grupperna 7 och 8 är tvingande (med undantag för reglerna om preskription i 40—41 §§). Avtal som begränsar skadeståndsskyldigheten är dock tillåtna men förekommer inte. Avtal som *preciserar* skadeståndsskyldigheten kan också tillåtas. Avtal om beräkning av det skadestånd, som kan krävas av en arbetstagare som lämnar sin anställning utan iakttagande av gällande uppsägningstid, är vanliga (jfr 10.8.6 och 12.2.3.8).

12.2.1.4 Uppsägning för omreglering

I 10.2 har behandlats att arbetstagare kan omplaceras utan att uppsägning behöver ske. Vid mera genomgripande förändringar av anställningsförhållandet måste arbetstagaren samtycka. Det är i sådana fall vanligt att arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet för omreglering. En sådan uppsägning, som *inte* avser att anställningen skall *upphöra*, faller inte under LAS.[14] Uppsägningen är i själva verket endast ett sätt bland andra för arbetsgivaren att uttrycka att han vill *ändra* anställningsavtalet. Om parterna inte kan enas om nya anställningsvillkor får arbetsgivaren överväga om han vill försöka få anställningen att upphöra. I sådant fall träder LAS i tillämpning. (Se om uppsägning för omreglering vidare 10.2.)

12.2.2 *Anställningstid och anställningsform*

Lagen om anställningsskydd innehåller två olika anställningsformer

- anställning tills vidare (fast anställning)
- visstidsanställning (tidsbegränsad anställning). En specialform av visstidsanställning är "anställning tills vidare dock längst till en viss bestämd tid-

punkt". En annan specialform av visstidsanställning är provanställning, dvs anställning på prov för en begränsad tid.

Utgångspunkten och huvudregeln i LAS är att anställning tills vidare skall vara det vanliga. I förarbetena till LAS 1982 uttalas att "(A)nställningsskyddslagen bör främja tillvidareanställningar och bör därmed vara restriktiv mot andra anställningsformer i den meningen att de inte tillåts om det inte finns klara stöd för det".[15] Skälet är främst att anställningsskyddet är bättre vid fast än vid tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren kan avsluta en fast anställning endast om det finns en saklig grund för det. Vid tidsbegränsad anställning upphör däremot anställningen när den avtalade tiden gått ut. (Detta gäller även om arbetsgivaren underlåtit att underrätta arbetstagaren i förväg om upphörandet, dock med undantag för provanställningar; jfr 12.2.3.1 och 12.2.3.10).

LAS tillåter emellertid tidsbegränsade anställningar i många fall. För att en anställning på begränsad tid skall godtas måste dock flera krav uppfyllas. För det första (1) skall vissa formella förutsättningar vara uppfyllda. För det andra (2) tillåts tidsbegränsade anställningar endast i vissa bestämda situationer.

Den viktigaste formella förutsättningen för att en tidsbegränsad anställning skall uppkomma är att det fordras att arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om detta när anställningen ingicks.[16] Kraven på arbetsgivaren att klargöra att det rör sig om tidsbegränsad anställning är stränga.[17] Om det emellertid på annat sätt än genom ett uttryckligt avtal *stått klart* för den arbetssökande att anställningen är tidsbegränsad är detta tillräckligt.[18] Om det är oklart om avtal träffats om tidsbegränsad anställning drabbar det den som påstår att ett sådant avtal ingåtts, dvs normalt arbetsgivaren.[19] I tveksamma fall skall anställningen alltså gälla tillsvidare.

5—6 §§ LAS anger när tidsbegränsad anställning är tillåten. Lagen anger följande sex typsituationer:

1. arbete av särskild beskaffenhet; 5 § p 1
2. vikariat, praktikarbete eller feriearbete; 5 § p 2
3. tillfällig arbetsanhopning; 5 § p 3
4. arbete i avvaktan på värnplikt; 5 § p 4
5. anställning av pensionärer; 5 § p 5
6. provanställning; 6 §

LAS 1982 medger tidsbegränsad anställning i mycket större utsträckning än LAS 1974. Främst är det provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning som tillkommit. Av stor betydelse är också att AD numera godtar vikariat i en omfattning och på ett sätt som allmänt ansågs otillåtet enligt LAS 1974 (s k rullande vikariat; se nedan). Samtliga ändringar i lag och praxis har gynnat arbetsgivarsidan. De har inneburit en ganska omfattande förskjutning av makt från arbetstagarsidan tillbaka till arbetsgivarsidan.[20]

Alla reglerna om tidsbegränsad anställning är avtalsbara genom kollektivavtal. Lagens regler kan utvidgas eller begränsas. De flesta avtal innehåller i vart fall någon regel. Det vanligaste är regler som begränsar och preciserar arbetsgivarens frihet. Särskilt vanligt är att lagens regler om anställning på prov och för tillfällig arbetsanhopning begränsas.

> Avtalsutvecklingen saknar inte poänger. Enligt LAS 1974 var arbetsgivarens möjligheter att utan stöd i kollektivavtal ingå tidsbegränsasde avtal starkt begränsade. Arbetsgivarsidan strävade därför efter att få till stånd kollektivavtal som tillät tidsbegränsade anställningar i större utsträckning än lagen. Detta lyckades på det hela taget. LAS 1982 medger avtal om tidsbegränsad anställning utan vidare i flera av de situationer där arbetsgivarsidan tidigare lyckats få sådan möjlighet genom kollektivavtal. Reglerna i LAS 1982 är i stort sett mera generösa mot arbetsgivarna än vad reglerna i kollektivavtalen var. Kollektivavtalsreglerna blev därför genom LAS 1982 överflödiga ur arbetsgivarnas synpunkt, ja rentav en belastning. På samma gång blev reglerna emellertid värdefulla för arbetstagarsidan eftersom de begränsade arbetsgivarnas frihet enligt den nya LAS 1982! Skulle avtalsreglerna upphöra? I stor utsträckning finns samma eller liknande avtalsregler kvar. Nu ger de skydd för arbetstagarsidan, tidigare gav de skydd för arbetsgivarsidan![21]

Arbetets särskilda beskaffenhet är den första grunden för tidsbegränsad anställning enligt 5 §.[22] När ett arbete har särskild beskaffenhet kan tidsbegränsningar göras för *viss tid, viss säsong* eller *visst arbete*. Anställning för *viss tid* kan avse en i förväg bestämd tidsrymd — t ex fyra månader — men tidsrymden kan också vara mera allmänt angiven, t ex anställning "tills vidare dock högst åtta månader". *Säsong*sanställning varar så länge säsongen pågår, t ex betkampanjen, jordgubbssäsongen, snösvängen och liknande inom främst jordbruket, skogsbruket och trädgårdsskötseln. Anställning för *visst arbete* pågår till dess objektet är slutfört, t ex då en byggnad är färdig.

> Inom byggnadsbranschen har tidsbegränsad anställning av arbetare varit den dominerande anställningsformen, s k objektsanställning. Genom ett avtal mellan Byggförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet 1988 har bestämts att den normala anställningsformen skall vara fast anställning.[23] Objektsanställning torde efter detta avtal bli en ovanlig företeelse på den svenska arbetsmarknaden.

Vad förstås med uttrycket arbetets särskilda beskaffenhet? Vid säsongsanställning följer den särskilda beskaffenheten av själva säsongen. Det går t ex inte att plocka jordgubbar annat än när dessa mognar! Arbetets särskilda beskaffenhet inom byggnadsindustrin avser färdigställandet av ett visst särskilt byggnadsprojekt.

Dessa situationer är enkla och klara. I de flesta fall är det inte alls lätt att bestämma om ett arbete skall anses vara av särskild beskaffenhet. En totalbedömning får göras. Riktpunkten är om "arbetet ... bedrivs på sådant sätt och under sådana förutsättningar att tidsbegränsning är motiverad" (Prop 1981/82:71

s 119). AD har lagt fast ett antal omständigheter av betydelse (se sammanfattningsvis t ex AD 1983:113 eller 1987:105). De viktigaste är följande tre. (1) Arbetet måste till sin natur vara på något sätt tidsbegränsat. (2) Ju längre tid arbetet varar desto starkare skäl föreligger att i stället tillsvidareanställa arbetstagaren. (3) Arbetet måste ligga vid sidan av den ordinarie verksamheten, t ex om arbetet är "något fristående inom den totala ramen av den verksamhet som bedrivs" men inte "med nödvändighet så att arbetsuppgifterna som sådana till sin art skiljer sig från vad som eljest förekommer i verksamheten" (Prop 1981/82:71 s 120).[24]

Det skall röra sig om verksamhet där det inte är naturligt att tänka sig fast anställning. Ett exempel är just att arbetsuppgiften verkligen är av speciell beskaffenhet på arbetsplatsen. Ett annat exempel är arbete som består i att göra en bestämd satsning, en kampanj av något slag, om satsningen inte är en del av det dagliga ordinarie arbetet. Ett ytterligare exempel är att ett företag eller en myndighet får ett penninganslag (t ex från riksdagen) för att genomföra ett bestämt avgränsat forskningsprojekt. En avdelning vid Lunds universitet får kanske ett engångsanslag för att kartlägga förekomsten av vissa alger runt Gotska Sandön. Andra exempel finns inom idrotten och på musikområdet. Idrottstränare nämns i lagförarbetena liksom dansmusiker. Det räcker däremot *inte* att flexibilitet i rekrytering av arbetstagare och en viss genomströmning är naturlig och normal. Så är i stor utsträckning fallet med reportrar och journalister vid massmediaföretagen men här är undantaget för arbetets särskilda beskaffenhet inte tillämpligt.

En tillfälligt uppkommen finansieringskälla, t ex att en arbetstagare blir studieledig utan lön, medför inte i och för sig rätt att tidsbegränsat anställa en person med hänvisning till regeln om arbetets särskilda beskaffenhet. Det är arbetet som är avgörande. Om arbetsgivaren vill anställa en person för att utföra den lediges arbete går det bra. Då föreligger ett vikariat (se nedan). Om det arbete arbetsgivaren vill få utfört visserligen inte är detsamma som det som den ledige utfört men ändå av sedvanligt slag på arbetsplatsen eller eljest faller inom ramen för verksamheten får tidsbegränsning över huvud inte förekomma.[25]

Ur praxis kan hänvisas till AD 1984:77. Omständigheterna och AD:s resonemang illustrerar på ett tydligt sätt förutsättningarna för när en korrekt tidsbegränsning föreligger och när så ej är fallet. Målet gällde en arbetstagare som under nästan tre år var anställd vid en länsstyrelse för att göra utredningar rörande vissa projekt angående glesbygdsutvecklingen i främst Älvdalen. AD fann att arbetsuppgifterna *inte* till sin natur på något sätt var tidsbegränsade. De ingick nämligen som ett led i det regionala utvecklingsarbete som länsstyrelse har ett fortlöpande ansvar för. Anställningen hade ju för övrigt pågått i nära tre år. Något beslut från statsmakterna om särskild finansiering fanns inte och inte heller en på förhand uppgjord tidsram. AD fann därför att länsstyrelsens beslut att inte ge arbetstagaren fortsatt anställning främst berott på en bedömning att de pengar som åtgått för arbetstaga-

ren och hans verksamhet kunde användas bättre på annat håll. AD fann vidare att arbetsuppgifterna *inte* var särpräglade och att de *inte* framstod som fristående i förhållande till den verksamhet som länsstyrelsen bedriver. AD fann emellertid att arbetstagaren utfört sitt arbete på ett särpräglat sätt. AD konstaterade dock att detta inte är ett skäl för att medge en tidsbegränsad anställning. Eftersom alla faktorer av betydelse talade emot att arbetet var av särskild natur i lagens mening godtog AD inte den tidsbegränsade anställningen. Anställningen omvandlades därför till en fast anställning vilket innebar att den anställde fortsatte att vara anställd på länsstyrelsen (se 36 § LAS respektive 4:7 LOA).

Den andra grunden enligt 5 § LAS för tidsbegränsad anställning omfattar *vikariat, praktikarbete* och *feriearbete*. Viktigast här är vikariat.

Med *praktikarbete* förstås arbete i anslutning till utbildning.[26] Det krävs inte att utbildningen äger rum vid renodlade utbildningsanstalter utan den kan även ske på arbetsplatser. Detta är för övrigt det vanliga. Med *ferier* förstås främst ledighet från studier under pågående utbildning.[27] Även kortare ledighet (t ex över en sommar) vid övergång från en utbildning till en annan räknas som ferier. Utanför faller däremot arbete som utförs sedan utbildningen avslutats även om det avser en tillfällig anställning i avvaktan på ett ordinarie arbete.

Vikariat är en mycket vanlig anställningsform. Särskilt på den offentliga sektorn används vikariat i stor utsträckning. Man talar rentav om "vikariatselandet". Det förekommer att anställda tjänstgör som vikarier i åratal eller att de tjänstgör på det ena vikariatet efter det andra, s k rullande vikariat, kanske med skiftande arbetsuppgifter. Även detta kan pågå i åratal. Tillåts sådana anställningar enligt LAS?

AD gör en uppdelning på *äkta vikariat* och *oäkta vikariat*. Äkta vikariat tillåts utan begränsningar medan de oäkta är förbjudna. Hur dras gränsen? En totalbedömning får göras. Viktigt är då att utröna om arbetsgivaren kan sägas ha "försökt kringgå anställningsskyddslagens regler" (AD 1985:130 s 822) eller inte. Utgångspunkten är att det äkta vikariatet är till för att fylla vakanser i den ordinarie, fast anställda arbetsstyrkan. Detta framgår redan av ordet "vikarie", dvs ersättare. Gränsen mellan det tillåtna och det otillåtna går därför mellan arbete som utgör en del av den ordinarie arbetsstyrkan och arbete som utgör en arbetskraftsreserv (eller en allmän arbetskraftsförstärkning, som AD uttryckte sig i fallet 1984:64). När vikariat används utan att någon arbetstagare är borta från arbetet blir vikarien en ren arbetskraftsförstärkning. Då föreligger ett oäkta vikariat (se t ex AD 1982:144).

För att ett äkta vikariat skall föreligga krävs att det finns en anknytning mellan vikariatet och en bestämd arbetstagares arbete eller en bestämd befattning som är obesatt för tillfället och att denna anknytning sker genom avtalet om vikariatsanställning.[28] Anonyma vikariat godtas inte.[29] Vissa avvikelser i fråga om samband accepteras, såsom i fråga om sysselsättningsgrad och utsträckning i tiden.[30] Detta gäller särskilt sommarvikarier.[31] Vikariens arbetsskyldighet är

inte begränsad till de arbetsuppgifter som faktiskt utfördes av den som är ledig utan vikarien kan få utföra arbetsuppgifter som ligger inom ramen för den frånvarandes arbetsskyldighet.[32]

Ett vakant arbete kan delas upp på flera vikarier och vikariat kan avse kortare tid än vakansen. Detta innebär att flera vikariatsförordnanden kan komma att behövas under vakanstiden.[33]

Äkta vikariat kan pågå i princip hur länge som helst. I ett fall hade ett vikariat pågått i fem år. Detta godkändes av AD. Om inte den tillsvidareanställde hade kommit tillbaka innan vikariatet gick ut kunde det med AD:s godkännande ha pågått i elva år (AD 1984:64). Äkta vikariatsanställningar kan också tillämpas gång på gång för en och samma arbetstagare. Arbetsdomstolen har för de äkta fallen godtagit s k rullande vikariat.[34] En arbetsgivare kan också använda äkta vikariat för att fylla ett kontinuerligt behov av arbetskraft.[35] Arbetsgivare har ingen skyldighet att tillsvidareanställa personer för att på så sätt få hela det stadigvarande behovet av arbetskraft fyllt med fast anställda. Detta beror i sin tur på att arbetsgivare, om inget annat är särskilt föreskrivet, har frihet att bestämma över hur arbetet skall organiseras. Denna frihet omfattar även personalsammansättningen.

> Det väckte stor förvåning när AD i 1984:66 godtog att vikariat används för att fylla ett permanent behov av arbetskraft. Det hade nämligen allmänt ansetts att LAS 1974 förbjöd detta och i stället innebar att arbetsgivaren skulle fast anställa erforderlig personal.[36] LAS 1982 innehöll ingen ändring av den regel om vikariat som fanns i LAS 1974 och därför antogs allmänt att rättsläget var oförändrat. AD hänvisade till att förarbetena till LAS inte innehåller några begränsningar vad gäller vikariat, t ex att de endast skulle få användas för arbeten av särskild art eller endast för viss tid. AD uttalade vidare att förarbetena inte ger något som helst stöd för att lagstiftningen innebär att arbetsgivare skulle kunna tvingas införa en viss personalorganisation. Detta skulle emellertid bli nödvändigt om man förbjöd vikariat för att fylla ett permanent behov av arbetskraft eftersom arbetsgivaren då skulle tvingas inrätta en personalreserv (personalpool).
>
> Hur röstade arbetstagarrepresentanterna i AD i detta mål? Det är inte överraskande att de röstade emot den ståndpunkt som intogs av majoriteten (5 av 7). De intog ståndpunkten att arbetsgivaren var skyldig enligt grunderna för LAS att ge fast anställning.

Den tredje formen för tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS avser tillfällig arbetsanhopning.[37] Reglerna tillkom genom LAS 1982. Lagstiftaren menade att arbetsgivarna inte skulle behöva vara beroende av kollektivavtal för att klara av situationen. Anställningsformen är alltså avsedd för tillfälliga arbetstoppar. Behovet av extra arbetskraft kan vara oförutsett men regeln gäller även för regelbundet återkommande arbetstoppar. När lagen talar om *tillfällig* arbetsanhopning avses därför endast att den skall vara tidsbegränsad, inte att den skall vara enstaka. Den särskilda arbetsbelastning som uppkommer varje år inom handeln vid realisationer och under julruschen eller i kommunerna under bud-

getarbetet omfattas alltså av undantaget. (Sådana arbetstoppar står för övrigt nära säsongsarbete; jfr ovan.)

Arbetsgivarens bedömning av om det föreligger en arbetsanhopning skall i princip gälla. Denna bedömning skall normalt inte kunna överprövas. Samhället kan dock ingripa vid missbruk. Arbetsgivarens frihet inskränks av att tidsbegränsad anställning tillåts endast med sammanlagt sex månader under en period om två år. Detta hindrar arbetsgivare från att anställa en och samma arbetstagare t ex fyra månader under två somrar. Begränsningen hindrar dock inte anställning av *olika* arbetstagare år efter år. Om en arbetsgivare regelmässigt använder visstidsanställning för att täcka ett stadigvarande behov av arbete missbrukar han dock lagen. Arbetsdomstolen kan då förklara att anställningen skall gälla tillsvidare (36 § LAS; jfr 12.2.8). Länsarbetsnämnden kan ingripa och förbjuda eller begränsa tidsbegränsade anställningar (14 § främjandelagen; jfr 12.4.4).

Arbetsgivare har inte heller rätt att förlänga den tidsbegränsade anställningen utöver sex månaders längd. Vid utgången av sex månader skall den anställde antingen anställas fast eller sluta. Om arbetstagaren slutar får han/hon inte anställas igen inom den närmaste framtiden för en arbetstopp även om tvåårsgränsen har passerat.[38]

Det fjärde undantaget i 5 § LAS ger arbetsgivare rätt att visstidsanställa arbetstagare under tiden fram till *värnpliktstjänstgöring* (eller annan därmed jämförlig tjänstgöring) om tjänstgöringen skall pågå mer än tre månader.[39] Tjänstgöringen skall vara någorlunda förestående, t ex att kallelse till inskrivning utfärdats. Det är alltså inte tillåtet att rutinmässigt anställa ungdomar tidsbegränsat före värnplikten. Reglerna gäller även kvinnor som antagits till officersutbildning. De gäller också utländska medborgare som skall tjänstgöra i hemlandet.

Det femte undantaget i 5 § LAS avser anställning av *pensionärer*.[40] Regeln medger visstidsanställning både då en arbetstagare i samband med pensioneringen erbjuds fortsatt arbete och vid nyanställning. Någon tidsbegränsning finns inte. Undantaget för pensionärer skiljer sig från övriga undantag i 5 § i den meningen att pensionärer i princip inte kan få tidsbegränsade anställningar omvandlade till fasta anställningar.

Provanställning tillåts i LAS (6 §).[41] Regeln infördes i LAS 1982. I LAS 1974 fick provanställning endast förekomma om det fanns ett kollektivavtal som medgav detta. Regler som begränsar arbetsgivares rätt enligt LAS 1982 att provanställa finns dock i många kollektivavtal (jfr ovan text före not 21).

Provanställning tillåts under högst sex månader. Längre provanställningar förutsätter stöd i kollektivavtal. Provanställning kan däremot förlängas inom perioden om sex månader, till exempel när arbetstagaren ursprungligen anställts på en prövotid om tre månader. Arbetsgivaren avgör om det finns behov av att en anställning tillsätts på prov. Arbetsgivarens bedömning kan inte prövas. Vid rena missbruk av provanställning kan samhället ingripa (jfr AD 1987:148), antingen genom rättegång vid AD (36 § LAS) eller på initiativ av

LAN (14 § främjandelagen). Det är dock *inte alltid* ett missbruk i lagens mening om arbetsgivaren låter varje anställning inledas med en prövotid. (Det finns kollektivavtal som medger detta, t ex åkeriavtalet.) Arbetsgivaren bestämmer fritt om en provanställning skall leda till fast anställning. Arbetsgivarens bedömning att den provanställde inte är lämplig kan inte prövas på rättslig väg. Arbetsgivaren behöver alltså inte ha sakliga skäl för att inte fast anställa arbetstagaren. I själva verket behöver arbetsgivaren inte ens uppge skäl för att inte tillsvidareanställa den prövade. Arbetsgivaren kan också avbryta en provanställning i förtid (om inte annat avtalats med arbetstagaren). Provanställningen övergår däremot automatiskt till fast anställning vid prövotidens utgång om inte besked att så inte skall ske lämnats senast vid prövotidens slut. Denna regel gäller både för arbetsgivaren och för arbetstagaren (6 § 2 st).

Arbetstagarsidan har rätt till insyn i och ett visst inflytande på arbetsgivares val av anställningsform. Enligt 28 § LAS skall arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal underrätta den fackliga organisationen om alla tidsbegränsade avtal på kollektivavtalsområdet. Undantag gäller för anställningar om högst en månad. Den fackliga organisationen kan begära förhandlingar med arbetsgivaren med anledning av sådan underrättelse. Någon skyldighet för arbetsgivaren att avvakta med anställning tills begärda förhandlingar avslutats finns inte. Den fackliga organisationen kan inte heller enligt LAS förhindra tidsbegränsad anställning. Regler om sådant inflytande kan däremot ges i kollektivavtal. Arbetsgivare utan kollektivavtal har ingen underrättelseskyldighet.

På den *statliga* sektorn gäller 5 § LAS och 4:7 LOA.[42] Regleringen i LOA är i sak densamma som i LAS. Kollektivavtal om tidsbegränsad anställning kan i stort sett ingås på samma sätt som på den övriga delen av arbetsmarknaden. Än så länge gäller dock en kungörelse (1974:1007). I denna anges åtta fall när tidsbegränsade förordnanden får förekomma. Reglerna innebär avsevärt större möjligheter att anställa personal för begränsad tid än vad LAS medger. Samtidigt anger kungörelsen att visstidsanställning endast får tillgripas "när skäl föreligger och under förutsättning att så har brukat ske i samma eller liknande verksamhet".

Gemensamt för hela arbetsmarknaden är att anställning som har begränsats i strid med LAS skall förklaras gälla tillsvidare om arbetstagaren yrkar det (36 § LAS och 4:7 st 1 LOA; jfr 12.2.8). En illustration till detta erbjuder rättsfallet AD 1984:77 som refererats ovan. Tidsbegränsning på den statliga sektorn i strid med kungörelsen 1974 (se ovan) omfattas inte av 36 § LAS (jfr 4:7 st 1 LOA).

12.2.3 *Anställnings upphörande*

12.2.3.1 Allmänt

Fast anställning upphör genom uppsägning eller omedelbart avslutande. Uppsägning är det vanliga. Anställningen upphör viss tid — uppsägningstiden — ef-

ter det att arbetsgivaren eller arbetstagaren genom uppsägning meddelat motparten att anställningen skall upphöra. Undantagsvis kan anställningsavtalet hävas utan uppsägningstid, dvs med omedelbar verkan. Det sker från arbetsgivarens sida genom avsked (18 §) och från arbetstagarens sida genom omedelbart frånträdande (4 § 3 st).

Tidsbegränsad anställning upphör normalt när den avtalade tiden gått ut (4 § 2 st). Arbetsgivaren skall iaktta vissa formkrav men anställningen upphör även om så inte sker (jfr 12.2.3.10). Anställningen kan normalt inte avslutas innan den avtalade tiden gått ut, dvs anställningen kan inte sägas upp. I undantagsfall kan emellertid anställningen avslutas i förtid (4 § 3 st). Arbetsgivaren kan häva avtalet genom avskedande om arbetstagaren "grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren" (18 §). Arbetstagaren kan lämna anställningen med omedelbar verkan "om arbetsgivaren i väsentlig mån åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren". Ett exempel på detta är att arbetsgivaren inte betalar förfallen lön. Dessa regler innebär att arbetstagaren har ett starkt anställningsskydd under den avtalade anställningstiden. Inte ens vid arbetsbrist kan arbetsgivaren normalt säga upp avtalet i förtid. Samtidigt binds emellertid arbetstagaren. Arbetstagaren får inte sluta med normal uppsägningstid (t ex 1 månad).

Vid *provanställning* gäller andra regler än vid tidsbegränsad anställning i övrigt (6 §). Provanställningen övergår i en fast anställning om inte arbetsgivaren (eller arbetstagaren) senast vid prövotidens slut meddelar att anställningen skall upphöra. Under prövotiden kan anställningen när som helst avslutas av arbetsgivaren eller av arbetstagaren. Ingendera parten är alltså bunden ens under den avtalade prövotiden (om annat ej avtalats).

Huvudregeln i LAS stadgar att "(U)ppsägning från arbetsgivarens sida skall vara *sakligt grundad*" (7 §). Regeln är tvingande.[43] Den kan inte sättas ur spel varken genom kollektivt eller enskilt avtal. Avtal kan träffas om längre gående skydd för arbetstagaren. Sådana avtal finns. De kan innehålla en strängare definition av begreppet "saklig grund". De kan ge den anställde ett starkare skydd genom åtaganden från arbetsgivarsidan om längre gående omplaceringsskyldighet och större förpliktelser i fråga om omskolning än vad LAS anger. Trygghetsavtalet SAF-PTK innehåller sådana regler.

> Särskilt långtgående skyddsregler finns i teknikavtalen på tidningsområdet.[44]
>
> I avtalen mellan TA och HTF stadgas följande:
>
> "Ingen tjänsteman får sägas upp till följd av att "ny teknik" införs. Arbetsbrist som uppstår till följd härav utgör således inte saklig grund för uppsägning". En likadan regel finns på journalistområdet och en liknande regel i avtalet på arbetarområdet.

Vilka sakliga grunder finns det? Detta framgår inte särskilt tydligt någonstans i lagen men lagen bygger på att det finns två huvudtyper, *personliga skäl* och *ar-*

betsbrist. Det råder en djupgående skillnad mellan dem. Viktigast är denna. Vid uppsägning av personliga skäl har arbetstagaren ett långtgående skydd. Arbetstagaren måste ha gjort sig skyldig till nog så omfattande felaktighet av något slag för att kunna bli uppsagd. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är situationen en helt annan. Här finns inget egentligt skydd alls. Arbetsbrist är utan vidare grund för uppsägning.

I vissa avseenden gäller emellertid samma regler för de två grunderna för uppsägning. Kravet på saklighet är gemensamt. Godtycke eller diskriminering accepteras inte. Vidare gäller att arbetsgivaren inte får säga upp arbetstagare om det är "skäligt" att arbetstagaren omplaceras.

12.2.3.2 Omplacering

Innan uppsägning får ske skall arbetsgivaren normalt undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren. Skyldigheten att *undersöka* omplaceringsmöjligheten är synnerligen långtgående. Däremot kan arbetstagaren inte räkna med en lika omfattande rätt att verkligen bli omplacerad; det kan ju av olika skäl vara omöjligt eller inte skäligt att kräva. Arbetsgivaren skall emellertid undersöka inte bara om omplacering kan ske inom ramen för arbetstagarens nuvarande anställning utan även om arbetsgivaren kan bereda arbetstagaren annat arbete hos sig. När de stränga förutsättningarna för avsked föreligger behöver arbetsgivaren däremot aldrig omplacera arbetstagaren och inte ens undersöka om en omplacering eventuellt skulle kunna ordnas.[45]

Skyldigheten att undersöka möjligheten till omplacering gäller både heltids- och deltidsanställda.[46] I arbetsbristfallet skall omplacering alltid undersökas men när uppsägningen beror på personliga förhållanden skall det ske endast om det är *skäligt*. Arbetstagaren *kan* ha förbrutit sig så allvarligt att omplacering kan vara utesluten.[47]

Kraven på arbetsgivaren är omfattande. Uppsägning "bör vara den yttersta åtgärden som får sättas in först när alla andra möjligheter för att undvika en uppsägning har uttömts" (AD 1988:82). Arbetsgivaren skall "göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och ... verkligen ta till vara föreliggande möjligheter att ordna omplacering. Föreligger oklarhet huruvida omplacering kunnat ske, bör normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord".[48] Kraven är långtgående både vid personliga förhållanden[49] och vid arbetsbrist.[50] Vid större uppsägningar blir kraven på individuell undersökning dock mindre.[51]

En allmän förutsättning för rätt till omplacering är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer att sköta ett nytt arbete. Arbetstagaren har rätt till en normal inlärningsperiod, men inte till omskolning.[52] Arbetstagaren kan inte räkna med att få en likvärdig befattning eller oförändrade anställningsvillkor.[53] Arbetstagaren kan normalt inte påfordra att arbetsgivaren skall ändra sin orga-

nisation för att skapa en omplaceringstjänst.[54] Inte heller kan arbetstagaren fordra att arbetsgivaren ändrar strukturen på befintliga tjänster, t ex omvandlar objektsanställningar till fasta heltidstjänster.[55] Än mindre föreligger en skyldighet för arbetsgivaren att skapa helt nya arbetstillfällen.[56] Däremot kan arbetstagaren kräva att arbetsgivaren är aktiv för att hitta arbetstillfällen. Arbetsgivaren kan normalt inte inskränka sitt sökande till att omfatta endast sådana arbeten som utlyses internt enligt de ordinarie rutinerna.[57]

Omplaceringsskyldigheten avser i princip hela det företag som drabbats av arbetsbrist men inte andra företag i en koncern.[58] Om ett företag är uppdelat på flera påtagligt självständiga rörelsegrenar på olika orter utgör undantagsvis inte hela företaget en omplaceringskrets.[59] I praxis har AD funnit att ett sådant undantag förelåg i en landstingskommun men blott på vitt skilda verksamhetsområden, t ex hälsovård gentemot trafikverksamhet (AD 1984:141). Hur omfattande omplaceringskretsen blir får avgöras i det enskilda fallet.[60] I kollektivavtal utvidgas ofta arbetsgivarens omplaceringsansvar.[61] Trygghetsavtalet SAF-PTK bygger på att koncernen är omplaceringskrets. Staten har tagit på sig ett mycket omfattande omplaceringsansvar.[62]

Om arbetstagaren avböjer ett arbete som skäligen bort godtas är arbetsgivaren vanligen inte skyldig att ge fler erbjudanden.[63] Uppsägning kan då ifrågakomma och är alltid godtagbar om den beror på arbetsbrist.

12.2.3.3 Uppsägning av personliga skäl

Faktorer som hänför sig till arbetstagarens personliga förhållanden utgör det ena huvudfallet för uppsägning. Det gäller här alla förhållanden som hänför sig till arbetstagarens person, såsom ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga, bristande duglighet och förmåga, misskötsel, bristande disciplin, slarv med att iaktta arbetstider, samarbetssvårigheter, brott i eller utom tjänsten, samt deltagande i olovliga stridsåtgärder (se härom 6.13, slutet). Vissa av dessa förhållanden får normalt aldrig ge upphov till uppsägning — sjukdom och ålder (jfr 12.3.4) — medan andra ganska ofta kan föranleda uppsägning, t ex brott som riktar sig mot arbetsgivaren.

Som sagts i 12.2.3.1 är anställningsskyddet mycket omfattande när arbetsgivaren åberopar personliga skäl. Detta sammanhänger bl a med att missförhållanden från en arbetstagares sida enligt lagen inte skall ses som företeelser som bör föranleda bestraffning — uppsägning eller avsked — utan som social missanpassning. Sådana missförhållanden skall i första hand botas med hjälpinsatser snarare än undanröjas med hot om påföljder.[64] AD gör i tvister rörande uppsägning på grund av personliga förhållanden mycket ingående bedömningar för att utröna om arbetstagaren förverkat den rätt till sin anställning som lagen ger. Missförhållanden måste typiskt sett vara påtagligt allvarliga eller ha pågått under längre tid utan rättelse för att uppsägning skall godtas.

Vad är då saklig grund för uppsägning av personliga skäl? Knappast någon annan fråga i arbetsrätten tilldrar sig så stort intresse som denna. Det är också utan tvekan så att det är en fråga som på ett mycket ingripande sätt påverkar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Mot varandra står arbetsgivares intresse av att få driva sin verksamhet på det sätt de själva önskar och arbetstagares intresse av skydd till sin anställning. Arbetsgivare önskar att själva få bestämma om de normer som skall gälla för godtagbart uppträdande på arbetsplatsen och om dessa normer har uppfyllts i det enskilda fallet. Arbetstagare har ett lika självklart intresse av att arbetsgivaren inte skall få bestämma ensidigt utan att hjälp skall kunna erhållas utifrån. LAS bygger på en avvägning som i stort sett innebär att det är *samhället* som uppställer normerna för godtagbart uppträdande och om dessa normer har uppfyllts i det enskilda fallet. Detta är i och för sig endast ett annat sätt att säga att begreppet saklig grund är tvingande (jfr 12.2.3.1). Men det är viktigt att klargöra denna aspekt. Det är inte arbetsgivarens bedömningar som är avgörande och det är inte heller arbetsmarknadsparternas samfällda bedömningar. Visserligen fäster AD stor vikt vid vad arbetsmarknadsparterna anser men i sista hand ligger beslutanderätten hos samhället (vanligen representerat av AD).

Vad är då saklig grund? Eftersom detta begrepp har så stor betydelse kunde man tycka att det borde finnas en enkel och klar beskrivning. Så är dock alls inte fallet. I själva verket är det att det inte är möjligt att ge ens en någorlunda enkel beskrivning. Inte ens vid förseelser av samma slag, t ex stöld av 100 kronor ur arbetsgivarens kassa, har begreppet en enhetlig innebörd. Detta beror på att en och samma företeelse får bedömas på olika sätt beroende på omständigheterna. Det är t ex allvarligare att en person som särskilt anförtrotts pengar stjäl, t ex en kassörska, än om stölden görs av en arbetstagare som helt tillfälligtvis råkade komma i kontakt med arbetsgivarens pengar, t ex vid ett besök på avlöningskontoret.[65] Det är allvarligare om en stöld var noggrant planerad än om den var en impulshandling ("tillfället gjorde tjuven").[66] Personliga förhållanden spelar en roll, t ex om arbetstagaren är en 60-årig trotjänare som blivit deprimerad sedan maken avlidit eller om arbetstagaren är en relativt nyanställd ungdom.

För att fastställa om saklig grund föreligger måste en totalbedömning ske i varje enskilt fall. Totalbedömningen sker med ledning både av arbetsgivarens rörelse och av arbetstagarens situation. *Arbetsgivarens rörelse* drabbas olika hårt av olika förseelser. Ju större rörelsen är desto tåligare är den. Även stora rörelser kan dock vara ytterst känsliga, t ex flygbolaget som drabbas av förseningar därför att en medlem av besättningen inte kommer i tid.

Tyngdpunkten i totalbedömningen ligger på omständigheter som hänför sig till *arbetstagaren*. En bedömning av arbetstagarens ställning på arbetsplatsen skall företagas. Kan arbetstagaren fungera på arbetsplatsen? Normalt skall enstaka föreseelser inte tillmätas utslagsgivande betydelse — exempelvis enstaka

fall av misskötsel eller vägran att lyda en arbetsorder — utan dessa skall ses mot bakgrund av en samlad bedömning. Vid denna samlade bedömning beaktas särskilt:

- ☐ anställningstidens längd (se t ex AD 1983:86 och 1986:21)
- ☐ hur stor del av sitt yrkesverksamma liv som arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren (se t ex AD 1983:86 och 1983:162)
- ☐ vad arbetsgivaren har gjort för att lösa svårigheterna (se t ex AD 1987:52 och 1989:29)
- ☐ arbetstagarens tidigare skötsel (se t ex AD 1986:21 och 1987:52)
- ☐ om arbetstagaren getts tillfälle att bättra sig genom att han gjorts uppmärksam på de förseelser som läggs honom till last (tillsägelser, varningar, se t ex AD 1983:159 och 1989:26; jfr avsnitt 10.4). LAS innehåller inga regler om tillsägelser eller varningar. AD fäster emellertid stort avseende vid om arbetsgivaren klart reagerat på förseelsen. Har så ej skett föreligger ofta inte saklig grund för uppsägning.[67]
- ☐ arbetstagarens möjligheter att i framtiden sköta sitt arbete (se t ex AD 1983:174 och 1986:21)
- ☐ typ av anställning, särskilt om arbetstagaren haft förtroendeställning (se t ex AD 1981:144, lastbilschaufför, 1983:29, facklig förtroendeman, 1984:48, väktare, 1987:130, butikschef och 1988:123, pubföreståndare)
- ☐ om arbetsgivarens kontakter med myndigheter eller kunder skadats (se t ex AD 1986:95 och 1988:123, myndighet, samt 1986:21 och 1988:123, kunder).

En viktig tanke i LAS är att arbetsgivare skall reagera snabbt på missförhållanden. Arbetstagaren skall tämligen omedelbart få besked om arbetsgivaren vill påtala en felaktighet. Huvudregeln är därför att arbetsgivaren måste reagera inom en månad. Äldre enstaka förseelser, dvs förseelser som arbetsgivaren *känt till* mer än en månad (7 § 3 st), kan därför åberopas endast tillsammans med en omständighet som arbetsgivaren fått kännedom om inom en månad före underrättelse om uppsägning. Ju äldre tidigare förseelser är desto lättare väger de. I normalfallet torde de inte tillmätas någon betydelse alls efter cirka ett år.[68] Däremot kan förseelser som inträffar under uppsägningstiden eller som arbetsgivaren först då får kännedom om åberopas.[69] Samma gäller omständigheter som arbetsgivaren får reda på först sedan anställningen upphört (dvs en form av retroaktiv saklig grund).[70] Även omständigheter före anställningen kan åberopas.[71]

Månadsfristen gäller inte *fortlöpande* företeelser.[72] Ett enkelt exempel är att

arbetstagaren konkurrerar med sin arbetsgivare (se t ex AD 1983:93). Arbetsgivaren behöver inte skrida till handling inom en månad efter det att han fått kännedom om konkurrensen. Detta är tämligen självklart. Antag att arbetsgivaren hade att handla inom en månad men försummat detta. Om månadsfristen gällde även ett fortlöpande förhållande — som t ex konkurrens — skulle ju arbetstagaren efter fristens slut utan påföljd kunna fortsätta sitt felaktiga beteende! Arbetsgivaren får dock taga sig i akt även vid fortlöpande förhållanden. Om arbetsgivaren inte ingriper snart nog kan hans underlåtenhet tolkas så att han godtar arbetstagarens beteende. I sådant fall torde arbetsgivaren normalt inte utan föregående tillsägelse (eller varning) plötsligt kunna ändra sig och säga upp arbetstagaren. Även ett flertal förseelser *kan* ses som ett fortlöpande förhållande om de innebär att arbetstagaren mera påtagligt visar "oförmåga eller ovilja att anpassa sig till arbetsplatsens krav".[73]

Månadsregeln har gett upphov till en omfattande praxis i AD. Det beror på att arbetsgivare och arbetstagare har helt motsatta intressen i två hänseenden, nämligen (1) vad som skall ses som ett fortlöpande förhållande där månadsregeln inte är tillämplig och (2) vilken tidpunkt som skall tas som utgångspunkt för att räkna månadsfristen. Särskilt den andra frågan har visat sig svårlöst. Av lagtexten framgår att fristen börjar löpa när arbetsgivaren får kännedom om de omständigheter som uppsägningen grundas på, t ex arbetsvägran eller illojalt uppträdande. I normalfallet uppstår inga problem. Problem uppkommer när arbetstagaren begått — eller påstås ha begått — brott. I 1980:102 uttalade AD att "(N)är det är fråga om brott som bestritts av den misstänkte arbetstagaren måste huvudregeln vara den att arbetsgivaren har rätt att dröja med varsel om uppsägningen till dess brottsligheten prövats av allmän domstol (se AD 1976 nr 51)". Principen har slagits fast flera gånger senare, t ex i AD 1989:77. Om arbetstagaren däremot erkänner brottsligheten börjar fristen normalt löpa när det står klart att erkännandet är korrekt (1980:102; se även t ex 1983:162). En arbetsgivare som låter fristen löpa ut utan att varsla om uppsägning kan inte därefter åberopa enbart brottsligheten som grund för uppsägning. Detta gäller även om det står klart att brottsligheten i och för sig utgjort saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren får alltså "stå sitt kast" och låta arbetstagaren vara kvar i anställningen![74]

12.2.3.4 Provocerad uppsägning

Det förekommer att arbetstagare säger upp sig själv under påtryckning från arbetsgivaren. Situationen kan t ex vara den att arbetsgivaren hotar med att säga upp (eller avskeda) därför att arbetsgivaren anser att arbetstagaren stulit eller på annat sätt betett sig felaktigt. Inför arbetsgivarens hot faller arbetstagaren till föga och säger upp sig.

I lagförarbetena sägs att om arbetsgivaren "genom otillbörligt handlande har förmått en anställd att säga upp sig själv, så är det i själva verket fråga om en situation som är helt jämförlig med den som föreligger när en arbetsgivare sä-

ger upp arbetstagare utan saklig grund".[75] Vad är tillbörligt och vad är otillbörligt? Antag att det står klart att arbetstagaren gjort sig skyldig till en förseelse av någorlunda allvarlig art. I detta läge kan arbetsgivaren visserligen provocera fram en uppsägning för att slippa säga upp arbetstagaren själv. Vanligt i dessa fall är att arbetstagaren genom att säga upp sig själv får ett tjänstgöringsintyg där det anges att han lämnat anställningen på egen begäran (i stället för ett intyg där inget står eller där det står att arbetstagaren blivit uppsagd). I dessa situationer har arbetsgivaren ofta gjort arbetstagaren en tjänst. Vad är då otillbörligt? I praxis fäster AD särskild vikt vid faktorer sådana som arbetstagarens ålder och yrkeserfarenhet, om arbetstagaren fått betänketid och möjlighet att rådgöra med sin organisation samt hur allvarlig och klar förseelsen är.[76]

En likartad situation föreligger om arbetsgivaren placerar om arbetstagaren för att förmå denne att säga upp sig självmant. En sådan omplacering kan ses som ett brott mot grunderna för LAS.[77] I andra fall kan en omplacering vara så genomgripande att den i sig själv utgör en uppsägning. Se härtill avsnitt 10.2 och 12.2.1.4.

12.2.3.5 Gräl

Stormiga uppträdanden hör till arbetslivets vardag. Mycket kan sägas som egentligen inte var avsett. Arbetsgivare kan i vredesmod säga upp eller avskeda arbetstagare utan att egentligen mena det. Arbetstagaren kan uppfatta sig som uppsagd (eller avskedad) utan att arbetsgivaren uttryckt sig så. Saken kan också vara den att arbetstagaren helt enkelt lämnar arbetsplatsen. När grälet är över ångrar sig parterna. Vad gäller?

Det avgörande är inte hur orden föll därför att vad som sägs i ett upprört tillfälle ofta inte kan betraktas som bindande. (Jfr 10.3 vid not 13.) Avgörande är i stället hur parterna efteråt uppfattar saken. Om arbetstagaren uteblir och arbetsgivaren har rimlig anledning att förmoda att arbetstagaren anser sig uppsagd (eller avskedad) måste arbetsgivaren snabbt kontakta arbetstagaren för att klargöra att uppsägning (avsked) inte skett. Gör arbetsgivaren inte detta anses arbetsgivaren ha sagt upp (avskedat) arbetstagaren.[78]

12.2.3.6 Arbetstagarens utevaro[79]

Det förekommer att arbetstagare uteblir från arbetet även utan föregående gräl. Arbetstagaren kan ha fått nytt arbete, eller ha tröttnat på arbetet och därför bestämt sig för att sluta, eller ha tagits in på sjukhus (eller rentav på fångvårdsanstalt, t ex efter en dom på fängelse för rattfylleri). Arbetstagaren ger inget meddelande till arbetsgivaren. Vad gäller?

Normalt består anställningen någon tid. Om arbetstagaren inte hör av sig på ett par veckor upphör anställningen utan att arbetsgivaren behöver göra någon-

ting alls. Ibland upphör anställningen tidigare, t ex om det redan från början står klart att arbetstagaren inte avser att återvända. Ibland upphör anställningen senare därför att arbetsgivaren vet att arbetstagaren har någon form av laga förfall, t ex sjukdom. I sådana fall måste arbetsgivaren efterforska varför arbetstagaren är borta. Om arbetstagaren då inte hör av sig upphör anställningen normalt.[80]

Det förekommer att regler i kollektivavtal anger antalet dagar som en arbetstagare kan utebli innan anställningen upphör. Sådana regler torde vara giltiga men inte om de är mycket stränga mot arbetstagaren. Detta beror på att begreppet *saklig grund* är tvingande (jfr 12.2.3.1).

12.2.3.7 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Den andra huvudtypen av saklig grund för uppsägning är arbetsbrist. Termen *arbetsbrist* täcker en hel rad olika företeelser.[81] I de flesta fall rör det sig om verklig brist på arbete. Hit hör emellertid också en hel rad andra situationer som inte har något annat gemensamt än att de *inte* hänför sig till arbetstagares rent personliga förhållanden. Som exempel kan nämnas sådant som ekonomiska svårigheter och medelsbrist (se t ex AD 1982:107), rationaliseringar som leder till minskat behov av arbetskraft (se t ex AD 1983:133), önskan av arbetsgivaren att av åldersskäl dra ned verksamheten (AD 1981:121), utläggning av arbete på entreprenad eller legoproduktion (se t ex uttalanden av AD i 1980:54 eller AU 1983/84:3), anlitande av konsult (AD 1989:47) eller neddragning av servicenivån, antingen kvantitativt (t ex färre servicetillfällen; se t ex AD 1985:79) eller kvalitativt (t ex lägre kompetensnivå; se t ex AD 1989:47). Som framgår av flera av dessa exempel är arbetsbristen ofta skapad av arbetsgivaren. Det är också arbetsgivaren som bedömer om arbetsbrist föreligger (se t ex AD 1989:47).

Ett exempel belyser bägge dessa två sist nämnda förhållanden. Antag att arbetsgivaren beslutar sig för att anlita en entreprenör för att utföra arbete som hittills utförts av egen personal. Det kan röra sig om t ex städningen på arbetsstället, om personalmatsalen eller om varutransporterna. Ett sådant beslut medför att de arbetstagare som hittills utfört arbetet blir friställda. Arbetsbrist i lagens mening uppkommer. (En annan sak är att det inte nödvändigtvis är de i första hand friställda som skall sägas upp. Detta beror på reglerna om turordning i lagen; se 12.2.4.) Arbetsgivaren har full frihet i kraft av sin företagsledningsrätt att besluta om anlitande av entreprenör. Detta är fallet även om den verksamhet som läggs ned är lönsam (se kap 10). Det är arbetsgivaren som bestämmer hur verksamheten skall bedrivas i olika avseenden. De anställda har rätt till medinflytande genom information och förhandlingar via sina fackliga organisationer men det är arbetsgivaren som bestämmer sist och slutligen (se kap 8). De anställda har rätt att utöva fackligt veto via sina fackliga organisationer men veto får endast användas i undantagsfall när olägligheter kan befaras, inte i lämplighetsfrågor (se

9.4). AD kan normalt heller inte pröva arbetsgivarens beslut eftersom detta är en del av den företagsledningsrätt som tillkommer arbetsgivaren. I lämplighetsfrågor kan AD över huvud inte uttala sig.

Arbetsbrist kan ibland föreligga även om arbetsgivaren behöver mer arbete. Arbetsgivaren vill t ex omvandla deltidstjänster till heltidstjänster. Detta innebär att deltidstjänster inte längre skall förekomma (eller minskas till antalet). Det uppstår då en brist på deltidsbefattningar; dessa har helt eller delvis avskaffats. Om de deltidsanställda inte vill arbeta på heltid finns det inte längre kvar några befattningar för dem. En arbetsbristsituation har uppkommit![82]

Arbetsbristen behöver inte vara kollektiv. Arbetsbrist kan hänföra sig till en enda person även på stora arbetsplatser. Det kan t ex röra sig om den person som skött paketeringen av företagets produkter den dag en paketeringsmaskin anskaffas. Arbetsbristen måste emellertid vara verklig. När en eller ett fåtal personer sägs upp på grund av arbetsbrist ligger misstanken ofta nära till hands att det egentligen rör sig om en uppsägning av personliga skäl, särskilt på en större arbetsplats. Arbetsbristen kan vara ett svepskäl. Man talar om *fingerad* (påhittad) arbetsbrist. I en tvistesituation undersöker AD därför noga arbetsgivarens skäl för uppsägningen när arbetstagarsidan menar att arbetsbristen är fingerad.[83] Huvudregeln är visserligen att AD inte har behörighet att pröva det företagsekonomiskt riktiga i arbetsgivarens beslut (jfr ovan), t ex att genomföra en driftsinskränkning, eller det sätt på vilket den genomförs.[84] "Ytterst är (det) arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra en driftsinskränkning och dennas återverkningar på arbetsstyrkan som skall vara avgörande för huruvida arbetsbrist skall anses föreligga", säger AD i ett fall (1984:26). I den speciella situation som föreligger här måste arbetsgivaren dock kunna visa att det förelåg arbetsbrist och att uppsägning inte kunde undvikas (se t ex AD 1985:79). AD gör alltså här en viss prövning av arbetsgivarens företagsekonomiska bedömningar.

12.2.3.8 Uppsägningstid

Arbetstagare som sägs upp har rätt till uppsägningstid (11 §). Det gäller oavsett skälet till uppsägningen. Tiden uppgår till minst en månad. Arbetsgivaren skall iaktta längre uppsägningstid när arbetstagaren varit anställd de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Uppsägningstiden är då

- två månader, om arbetstagaren fyllt 25 år
- tre månader, om arbetstagaren fyllt 30 år
- fyra månader, om arbetstagaren fyllt 35 år
- fem månader, om arbetstagaren fyllt 40 år
- sex månader, om arbetstagaren fyllt 45 år.

Arbetstagare skall iaktta en uppsägningstid om en månad.

Avtal kan träffas om längre uppsägningstider. Särskilt på tjänstemannaområdet är sådana avtal vanliga. De kan även avse längre uppsägningstider för arbetstagaren.

Vad händer om arbetstagaren lämnar i förtid? Detta är ett brott mot LAS och kan föranleda skadestånd. Det är emellertid en omständlig procedur att gå till domstol för att utverka en dom på skadestånd. Många kollektivavtal innehåller därför en regel som medger att arbetsgivaren gör ett avdrag från arbetstagarens slutlön (jfr 10.8.6).

> Vid vilken tidpunkt får uppsägning ske? Svaret är normalt att uppsägning får ske vid den tidpunkt då de omständigheter, som utgör saklig grund för uppsägning, föreligger. Vid arbetsbrist kan två tidpunkter tänkas, (1) när arbetsbristen inträffat eller (2) dessförinnan så snart arbetsgivaren antar att arbetsbrist skall uppkomma och därför bestämmer sig för att uppsägningar måste ske. Det är den sista av dessa tidpunkter som ytterst gäller (se t ex AD 1987:42; se även avsnitt 12.4, figur 12:1).

12.2.3.9 Avsked. Frånträdande

Avsked (18—20 §§) — och omedelbart frånträdande (4 § 3 st) — är rena undantagsföreteelser. Förutsättningen för att arbetstagaren skall kunna sluta omedelbart är att arbetsgivaren "i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren", exempelvis dröjt någon tid att betala lönen (se t ex AD 1983:130). Kränkande behandling *kan* berättiga arbetstagaren direkt. Ett annat exempel kan vara våld eller hot om våld från en förman (se t ex AD 1983:5).

Avsked innebär att anställningen upphör utan uppsägningstid, dvs arbetstagaren får lämna sitt arbete direkt. Man talar t ex om att "få sparken". Avsked kan *aldrig* göras vid arbetsbrist. Det gäller även i ekonomiska nödsituationer, t ex vid arbetsgivarens konkurs (se t ex AD 1971:19). Avsked är alltså avsett endast för situationer av missförhållanden av arbetstagaren. Kraven har emellertid satts mycket högt. Avsked skall kunna tillgripas endast i "flagranta fall" då en situation föreligger "som inte rimligen behöver tålas i något rättsförhållande" (Prop 1973:129 s 149 och 255). Samma omständigheter som vid uppsägning av personliga skäl kan åberopas men omständigheterna måste vara mycket allvarligare (se t ex AD 1984:48 och 83). Samma regler som vid uppsägning gäller beträffande fristen om en månad och undantaget vid fortlöpande förhållanden (jfr 12.2.3.3; se i praxis t ex AD 1983:93 och 1986:59) samt med regeln att även omständigheter som blev kända efter avskedet får åberopas (se t ex AD 1985:97).

12.2.3.10 Formella regler

LAS reglerar noga hur uppsägning och avsked från arbetsgivarens sida skall gå till (8—10, 19—20 §§) liksom hur tidsbegränsad anställning skall bringas att upphöra (15—17 §§).

Uppsägning och avsked från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen. I beskedet skall anges vad arbetstagaren skall göra om han anser att uppsägningen (avskedet) är ogiltig eller vill yrka skadestånd. Vid uppsägning skall vidare anges om företrädesrätt till återanställning föreligger eller inte. Föreligger sådan rätt skall normalt anges att det krävs anmälan för att företrädesrätt skall kunna göras gällande. Om arbetstagaren begär det skall arbetsgivaren vidare uppge skälen för uppsägningen eller avskedet (jfr om betyg, 10.6). När arbetsgivaren har uppgett skäl för sin åtgärd är huvudregeln att arbetsgivaren inte senare får åberopa andra omständigheter än de som anges i beskedet.[85] Omständigheter som arbetsgivaren får reda på först efteråt kan ibland åberopas (se t ex AD 1985:97).

Vid tidsbegränsad anställning skall arbetsgivaren normalt ge skriftligt besked till arbetstagaren om att anställningen upphör (15—16 §§). Beskedet skall innehålla uppgifter om bl a vad arbetstagaren skall göra ifall arbetstagaren vill föra talan om att anställningen skall förvandlas till fast anställning (36 §) samt om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. För att avsluta provanställning gäller också vissa formregler (6 och 21 §§).

Formreglerna om förfarandet är ordningsföreskrifter (jfr avsnitt 1.2.3). Detta innebär att anställningen upphör även om reglerna inte följts. Arbetsgivarens besked måste dock vara tydligt (se t ex AD 1984:21). Besked att provanställning skall upphöra *måste* emellertid lämnas. Annars övergår provanställningen i fast anställning (6 § 2 st; jfr 12.2.3.1). På den statliga sektorn gäller att uppsägning måste ske skriftligen för att vara giltig (7:2 3 st LOA).

LAS innehåller inga regler om hur uppsägning från arbetstagares sida skall ske. Härom kan avtal träffas. Om avtalsregler saknas kan uppsägning ske muntligt och utan att några formella regler iakttas. På den statliga sektorn gäller att uppsägningen måste vara skriftlig för att vara giltig (7:12 LOA).[86] I AB 89 anges att uppsägning från bägge parters sida skall vara skriftlig (§ 12, men regeln torde vara en ordningsföreskrift). I t ex Industritjänstemannaavtalet anges att uppsägningen bör vara skriftlig eller i vart fall bekräftas skriftligen (§ 11 Mom 1:2).

Uppsägning är en ensidig rättshandling, dvs det är en åtgärd som vidtas ensidigt och som inte behöver godkännas av motparten. Huvudregeln är att en uppsägning (avsked) blir omedelbart bindande för den som gör uppsägningen och att den inte senare kan tas tillbaka.[87] Undantag finns, både vid uppsägningar från arbetstagare[88] och från arbetsgivare (jfr avsnitt 12.2.3.5).

12.2.4 *Turordning vid uppsägning*

12.2.4.1 Inledning

Turordningsreglerna är tillämpliga endast vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsbristen behöver inte avse mer än en enda person. Lagens tanke är att uppkommen arbetsbrist skall drabba de anställda på ett så rättvist sätt som

möjligt. Man kan säga att arbetsbristen ses som en slags olyckshändelse, som bör drabba den som är minst sårbar. För att uppnå detta resultat skall arbetstagarna rangordnas, varvid den som kommer på "sämsta" plats får lämna sin anställning först. Därefter lämnar den som är på näst "sämsta" plats, och så vidare. Reglerna om turordningsvariabler är avtalsbara. På större delen av arbetsmarknaden finns avtal varigenom lagens regler kan sättas ur spel. Avtalen är regelmässigt så konstruerade att lagens regler sätts ur kraft endast om arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten enas i den enskilda uppsägningssituationen. Med hänsyn till detta är det nödvändigt att känna till lagens regler. Förhandlingarna om turordning förs mot bakgrund av lagens regler.

Allmänt taget kan man säga att *avtalsreglerna* tar hänsyn till arbetstagar*kollektivets* intressen i den enskilda uppsägningssituationen. *Lagens* regler ser däremot närmast till den *individuella* arbetstagaren. Genom att lagreglerna är avtalsbara kan den enskilde inte hävda sina intressen gentemot kollektivet (jfr 2.7). Det kollektiva intresset, som representeras av de avtalsslutande organisationerna på arbetstagarsidan, måste dock bygga på sakliga grunder. Avtal varigenom annan organisations medlemmar eller oorganiserade försättes i ett sämre läge än vad som följer av lagens regler är rättsstridiga.[89] Denna regel är av stor betydelse med hänsyn till den uppenbara risk för diskriminering, som ligger i att avtal som en organisation ingår blir bindande även för icke-medlemmar. Diskriminerande avtal är ogiltiga. (Se i praxis AD 1983:107, som refereras i avsnitt 10.9.4.)

I ett avseende har särskilda regler om turordningsavtal införts i LAS. Det gäller de s k 58,3-årspensioneringarna. Bakgrunden är följande. Den som vid anställningens upphörande är 58,3 år kan erhålla arbetslöshetsunderstöd till 60 års ålder. Den som uppnått 60 år kan förtidspensioneras av arbetsmarknadspolitiska skäl. Detta innebär att parterna på arbetsplatserna kan ha en benägenhet att låta de till åldern äldsta arbetstagarna gå först. Erfarenheten visar att turordningsavtal av detta slag är vanliga.[90] Avtalen går delvis tvärt emot tanken i LAS (som ju bygger på principen först in — sist ut). De innebär också att kostnaderna för dessa arbetstagare i stort sett lyfts från arbetsgivaren och läggs på samhället (arbetslöshetsersättning och förtidspension). 1984 ändrades LAS för att ge en bättre kontroll av 58,3 pensioneringarna. Enligt 2 § 4 st får arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är 57 1/2 år gammal sägas upp med stöd av turordningsavtal som avviker från LAS endast om den centrala arbetstagarorganisationen godkänner varje enskild uppsägning. Vidare skall länsarbetsnämnden (LAN) underrättas (7a § främjandelagen; jfr avsnitt 12.4.2). LAN kan anmoda arbetsgivaren att avstå från uppsägningen och i sista hand kan AMS besluta att dess medgivande fordras (9 och 12 §§ främjandelagen).

12.2.4.2 Turordningsvariabler i LAS

Hur skall arbetstagarna rangordnas? Detta bestäms av turordningsvariablerna (22—23 §§).

- Faktisk anställningstid

  Anställningstiden, som beräknas enligt 3 §, omfattar all anställningstid som arbetstagaren har inom den *koncern* arbetsgivaren tillhör.[91] Anställningstiden behöver inte vara sammanhängande. Har företag eller del av företag sålts får arbetstagaren hos *köparen* tillgodoräkna sig all sin anställningstid hos *säljaren*.

- Extra anställningstid

  Arbetstagare får efter det han fyllt 45 år tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje påbörjad ny anställningsmånad, dock sammanlagt högst 60 extra månader. Genom detta "ålderstillägg" intjänar den som är anställd hos en arbetsgivare under fem år efter fyllda 45 års ålder en anställningstid om tio år för dessa år.

- Fysisk ålder

  Skulle arbetstagare ha *exakt på dagen* lika lång anställningstid skall de turordnas efter ålder varvid den äldre ges företräde framför den yngre.

- Tillräckliga yrkeskvalifikationer

  Vid driftsinskränkningar måste ofta omplaceringar ske. En förutsättning för att en arbetstagare, som måste omplaceras, skall uppföras på turordningslista är att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Arbetstagaren kan härvidlag påfordra en sedvanlig inlärningstid men däremot inte omskolning (jfr 12.2.3.2). Det fordras däremot inte att arbetstagaren är särskilt *lämplig* för uppgiften. Lagen bortser från lämplighet så snart "*tillräckliga kvalifikationer*" föreligger, dvs när arbetstagaren når upp till "en slags miniminivå".[92]

- Uppnådd pensionsålder

  Enligt 33 § skall den som uppnått lagstadgad eller avtalsfäst pensionsålder icke ges företrädesrätt, dvs han skall lämna anställningen före dem som uppförs på turordningslistan.[93]

- Nedsatt arbetsförmåga

  Enligt 23 § skall företräde till fortsatt arbete om möjligt ges åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga i vissa angivna fall (se t ex AD 1986:158).

- Facklig förtroendeman

  Enligt 8 § MBL skall facklig förtroendeman ges företrädesrätt till fortsatt anställning "om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen" (se vidare 7.5.3).

Arbetstagarna turordnas med ledning av dessa variabler och uppförs i tur och ordning på den s k *listan*.

Lagen reglerar inte turordning vid *omplacering* i samband med uppsägningarna. Frågan är om arbetsgivaren är skyldig att iaktta viss turordning mellan arbetstagarna när han undersöker omplaceringsmöjligheterna. På den statliga sektorn anses att samma turordning som gäller för själva uppsägningarna skall tillämpas.[94] Man torde kunna utgå ifrån att samma regel skall tillämpas även på andra sektorer. Vägledande praxis saknas.[95]

12.2.4.3 Driftsenhetsbegreppet i LAS

Vilka arbetstagare skall rangordnas, dvs vilken krets av arbetstagare skall tas med vid uppgörande av turordningslistan? Det är redan av praktiska skäl tydligt att alla arbetstagare, arbetare och tjänstemän, inte kan tas med om arbetsbrist uppkommer vid ett arbetsställe inom en koncern, som består av exempelvis 30 bolag med sammanlagt 95 arbetsplatser runt om i Sverige.

Lagens tanke är att arbetsbristen skall spridas ut så långt som möjligt för att bäras så solidariskt som möjligt. Turordningskretsen skall därför omfatta så många som möjligt.

Det centrala begreppet för turordningslistans omfattning är "driftsenheten" (22 §). Härmed förstås ett företag eller en del av ett företag, som är beläget inom samma byggnad eller samma inhägnade område. Driftsenheten är sålunda främst geografiskt bestämd snarare än funktionellt eller organisatoriskt.[96] Utgångspunkten är att driftsenheten tillika är turordningsenhet. Emellertid har lagen ej kunnat stanna här utan ytterligare uppdelning har skett. Denna uppdelning tar hänsyn till vilka olika arbetstagargrupper som finns och innebär främst att särskild turordning fastställs för varje avtalsområde där det finns olika kollektivavtal.[97] Även inom ett avtalsområde kan uppdelningar behövas.[98]

Lagen innehåller ytterligare en turordningsregel. Om nämligen arbetsgivaren har flera driftsenheter på *samma ort* skall på arbetstagarorganisationens begäran gemensam lista göras för alla dessa driftsenheter. Lagen anger inte vad den menar med *ort*. Det får avgöras från fall till fall. Klart är att en ort inte nödvändigtvis måste vara detsamma som en kommun. AD har uttalat att begreppet ort "inte skall ges någon vidsträckt innebörd" (AD 1984:4).[99]

Arbetstagare som inte omfattas av LAS (1 §; jfr 12.2.1.1) står utanför kretsen av arbetstagare som skall rangordnas. Sådan arbetstagare kan därför få be-

hålla sitt arbete om arbetsgivaren så bestämmer. Detta gäller även om det finns arbetstagare med längre anställningstid. Den som är undantagen från lagen *kan* sålunda få ett starkare skydd än den som omfattas av lagen! Motsvarande gäller vid återanställning.[100]

12.2.4.4 Avtalsreglering. Den privata sektorn

På största delen av den privata arbetsmarknaden finns avtalsregler, som avviker från lagens turordningsregler. Utmärkande för avtalen är tre saker.

- Lokal överenskommelse erfordras

  Avtalen innefattar vanligen inte en preciserad och generell nyreglering. I stället ger avtalen de lokala parterna möjlighet att *i det enskilda fallet* komma överens om avvikande regler. Avtalen ger ibland riktlinjer för avvikelserna.

- Vilka avvikelser som helst är möjliga

  Avtalen anger vanligen inga begränsningar av den lokala avtalsfriheten. Eftersom lagens regler är helt dispositiva innebär detta en nära nog fullständig handlingsfrihet för de lokala parterna. (Jfr dock 12.2.4.1). För arbetstagare som fyllt 57 1/2 år gäller dock särskilda regler (se 12.2.4.1).

- Lagen gäller om lokalavtal ej kan nås

  Om förhandlingarna om turordningslistan har förts till central nivå kan ofta förbundsavtal träffas om listan.[101]

12.2.4.5 Avtalsreglering. Den kommunala sektorn

LAS gäller fullt ut på den kommunala sektorn. Emellertid har avtal träffats om avvikelser från lagen. Avtalen är likalydande på det primärkommunala och landstingskommunala området (AB 89 § 2 punkt 4—5 st 2). De centrala avtalen innehåller vissa riktlinjer för de lokala parterna, men ger ändå en stor rörelsefrihet. Det är därför nödvändigt att studera även de avtal som kan finnas inom kommunen eller landstinget. Det finnes sålunda utöver de generella *centrala* avtalen ofta generella *lokala* avtal, särskilt på det landstingskommunala området. Saknas *generella* lokala avtal kan i stället *speciella* avtal träffas i den enskilda turordningssituationen.

Vad gäller frågan om vilka arbetstagare som skall tas med på turordningslista vid uppsägning innehåller avtalen en specialregel (AB 89 § 2 punkt 4). Denna regel avser den inom kommunal verksamhet ofta förekommande situationen att arbetstagare, som har befattningar med samma yrkesbeteckning/tjänstebenämning, tillhör olika arbetstagarorganisationer och lyder under olika kollektiva löneavtal. I sådana fall skall en gemensam turordningslista göras över kollek-

tivavtalsgränserna (jfr 12.2.4.3). Samma sak gäller om arbetstagarna visserligen tillhör samma fackliga organisation men ändå lyder under olika kollektiva löneavtal.

I fråga om *turordningsvariablerna* tillämpas reglerna i LAS (se 12.2.4.2). Vad gäller *driftsenheterna* präglas de generella centrala avtalen av grundtanken att turordningslistan skall "utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt" (AB 89 § 2 punkt 5 st 2). Härvidlag skall beaktas bl a om det med hänsyn till antalet anställda eller områdets geografiska beskaffenhet blir alltför besvärligt att tillämpa gemensam turordningslista. Även arbetsuppgifternas servicekaraktär skall beaktas. Om inget avtal träffas utgör varje styrelses eller nämnds förvaltningsområde gräns för turordningslistan.

12.2.4.6 Särreglering. Den statliga sektorn

Reglerna i 22—23 §§ LAS gäller. Ett fåtal specialregler finns i 8 kapitlet LOA. I övrigt kan kollektivavtal träffas. I turordningsavtalet (TurA-S, 1984) finns relativt ingående regler om framför allt bestämningen av "driftsenheten".

I fråga om *turordningsvariablerna* (se 12.2.4.2) gäller enligt 8:2 LOA att hänsyn skall tas till "kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör rättskipnings- eller förvaltningsuppgift". Detta innebär sålunda att även effektivitetshänsyn tas vid turordningslistans uppgörande. Det anges dock i förarbetena att bestämmelsen skall tillämpas "med försiktighet".[102]

Slutligen bör hänvisas till statens omplaceringsansvar. Detta är avsevärt mera långtgående än vad som följer av LAS. Här gäller främst omplaceringsförordningen (1984:110) och det statliga trygghetsavtalet (TrA-S, 1984).[103]

12.2.5 *Turordning vid återanställning*

12.2.5.1 Inledning

Turordningsreglerna vid återanställning utgör en begränsning i arbetsgivarens rätt att fritt anställa personal (12.1.2.1). När arbetsbrist som föranlett uppsägning upphör har nämligen de friställda arbetstagarna rätt att återgå när arbetsvolymen ökat.

Lagens regler om återanställning är dispositiva. Reglerna som närmast är utformade med tanke på den enskilde arbetstagaren, kan således sättas ur spel genom kollektiva avtal (jfr 12.2.4.1). Det är *inte* nödvändigt för avtalsparter att låta samma principer gälla för återanställning (återintagning) som vid uppsägning. Så kan t ex driftsenhetsbegreppet bestämmas på ett sätt vid uppsägningen men på ett annat sätt vid återanställningen.

12.2.5.2 Förutsättningarna för återanställning enligt LAS

För återgång i arbetet uppställs en hel rad villkor (25—28 §§). I det följande talas för enkelhets skull om "arbetstagaren" fastän den person som har återanställningsrätt inte längre är arbetstagare hos arbetsgivaren i fråga.

- Orsaken till anställningens upphörande skall vara arbetsbrist

  Återanställningsrätt ifrågakommer blott när det är arbetsbrist som är orsak till uppsägningen respektive till att den som är tidsbegränsat anställd inte får fortsatt anställning. Provanställning ger inte rätt till företrädesrätt för återanställning (25 § 1 st, indirekt).

- Återanställningsrätten gäller endast intill ett år från anställningens upphörande

  Återanställningsrätten gäller från dagen *då uppsägning sker* (eller besked lämnades att den som är tidsbegränsat anställd inte kommer att få fortsatt anställning) intill dess ett år förflutit från anställningens *upphörande* (*ej* från dagen för uppsägningen eller beskedet). Avgörande är att arbete skall ha ledigförklarats och sökts av arbetstagaren inom ett år. Det krävs däremot inte att avtal om anställning träffats inom denna tid och än mindre att arbetet skall ha påbörjats.[104]

  Reglerna ger arbetsgivaren en viss spekulationsmöjlighet. Om arbetsgivaren kan vänta med att börja nyrekrytera personal till drygt ett år efter det att den "siste" arbetstagarens uppsägningstid löpte ut har han full frihet. Genom att förlänga tiden för rekrytering till andra sidan av ettårsfristen kan arbetsgivaren alltså sätta företrädesrätten ur spel. (Jfr i praxis AD 1986:144.)

- Återanställningsrätt gäller endast inom samma "verksamhet"

  Återanställningsrätten gäller endast den verksamhet, som arbetstagaren var sysselsatt i före arbetsbristens inträde. Däremot kvarstår företrädesrätten även om verksamheten under ettårstiden "övergått till en ny arbetsgivare" (25 § 2 st). Kravet på *övergång* innebär att det skall finnas ett *rättsligt samband* mellan verksamheterna.

  Vad förstås med *övergång*?[105] Allmänt taget krävs att det skall "vara fråga om övergång av en del av själva rörelsen" (AD 1984:14 s 127). Det skall finnas ett direkt rättsligt samband "vilket kan karakteriseras som eller jämföras med en överlåtelse av ett företag" (AD 1988:88 s 644). Vad detta innebär i det enskilda fallet kan dock vara tveksamt. Det räcker nämligen inte enbart med att t ex lager, inventarier eller lokaler överlåts (samma två rättsfall). Det krävs i princip att en verksamhet läggs ned eller begränsas och att en utökning sker av en annan verksamhet samt att det finns ett rättsligt samband mellan dessa två händelser (se t ex AD 1988:88). Ett i praktiken vanligt typfall är att ett konkursbo säljer (hela

eller en del av) den i konkurs försatta rörelsen (se t ex AD 1976:18 och 1988:56). Ett typfall där det inte fanns ett sådant samband som lagen kräver är följande (AD 1978:153). En serveringsrörelse på ett sjukhus upplåts av sjukhusförvaltningen först till en näringsidkare och därefter, när avtalet löpt ut, till en annan näringsidkare. Mellan de två näringsidkarna fanns inget avtal om själva rörelsen.

- Viss anställningstid krävs

  Företrädesrätt förutsätter normalt att arbetstagaren "har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv ... månader under de senaste två åren" (25 § 1 st). Provanställda har inte återanställningsrätt men tid då provanställning pågick räknas som anställningstid om den provanställde senare fått fast anställning.

  I LAS 1974 fordrades en anställningstid om "minst tolv månader ... under de senaste två åren". Genom att byta ordet "minst" till orden "mer än" förändrades förutsättningarna för ganska många människor, dvs alla som har exakt tolv månaders anställningstid och inte en enda dag mera. Många vikariatsanställda befinner sig i just den situationen.[106]

- Tillräckliga yrkeskvalifikationer krävs

  Jfr motsvarande vid uppsägning, 12.2.4.2.

- Arbetstagaren får inte ha uppnått obligatorisk pensionsålder

  Jfr motsvarande vid uppsägning, 12.2.4.2.

- Arbetstagare måste anmäla önskan om återanställning

  Arbetstagaren kan göra anmälan i samband med uppsägningen eller när som helst under fristen. Återanställningsrätt inträder först när anmälan gjorts. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att efterhöra intresset. Han är dock skyldig att lämna upplysning om eventuell återanställningsrätt och hur denna utövas (se 12.2.3.10). Försummar arbetsgivaren detta behöver arbetstagaren inte göra någon anmälan (AD 1988:56 och 1988:70).

  I LAS finna inga krav på att anmälan skall ha viss form. Såväl på den statliga som på den kommunala sektorn krävs skriftlig form (9:3 LOA och AB 89 § 2 punkt 4 f). Reglerna är formföreskrifter (jfr 1.2.3).

- Omständigheter som normalt utgör saklig grund för uppsägning får ej föreligga

  Arbetstagaren *förlorar* återanställningsrätten om han under återanställningsfristen betett sig på ett sätt som, under anställning, utgör saklig grund för uppsägning.[107]

- Skäligt erbjudande om arbete får ej avvisas

  Arbetstagaren är inte skyldig att ta vilket arbete som helst. Om han emeller-

tid avvisar arbete, som "skäligen borde ha godtagits", *förloras* rätten till återanställning. Vid skälighetsbedömningen hämtas ledning från motsvarande regler inom arbetslöshetslagstiftningen.[108]

- Mer än "skälig" tillträdesfrist medges ej

  Ofta kan arbetstagaren ej tillträda en ny befattning redan dagen efter det han accepterat denna. En skälig frist medges, dock normalt troligen inte längre än högst den legala uppsägningstiden om en månad. Måste arbetstagaren ha länge än "skälig" frist förlorar han det aktuella arbetet, men *behåller* sin återanställningsrätt.[109]

- Mer än "viss" betänketid medges ej[110]

  Arbetstagaren måste ej ge besked om han accepterar ett erbjudet arbete omedelbart. En viss frist medges. I normalfallet torde högst en vecka ifrågakomma. Om arbetstagaren måste ha längre än "viss" frist förlorar han det aktuella arbetet, men *behåller* sin återanställningsrätt.

- Konkurrens mellan återanställning och omplacering m m

  Konkurrens kan uppstå mellan en arbetstagare som önskar återanställning och arbetstagare som redan är anställd. Det kan röra sig om en arbetstagare som skall omplaceras enligt 7 § LAS (jfr 12.2.3.2). Den omplaceringsberättigade har företräde eftersom någon nyanställning över huvud inte aktualiseras (jfr AD 1984:82). Detta anges för den statliga sektorns del uttryckligen i 9:2 LOA. Även i andra avseenden får återanställningsberättigade stå tillbaka för redan anställda. Ett exempel är att deltidsanställda ges utökad arbetstid (AD 1985:67). Däremot kan arbetsgivaren inte medge en arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, en väsentligt förlängd uppsägningstid om detta resulterar i att årsfristen för en återanställningsberättigad löper ut (AD 1983:125).

- Konkurrens mellan återanställning och entreprenad (och inlåning)

  Om det uppstår behov av arbetskraft under ettårsperioden är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda ny anställning till den företrädesberättigade.[111] Arbetsgivaren kan i stället välja att vänta med att rekrytera ny arbetskraft till dess ettårsperioden har gått ut (se ovan). Arbetsgivaren kan emellertid också välja att täcka arbetskraftsbehovet genom att anlita en entreprenör (eller genom tillfällig inlåning av arbetskraft). I den mån arbetsgivarens åtgärd inte är otillbörlig godtas den.[112]

12.2.5.3 Turordningsvariabler i LAS

Om alla återanställningsberättigade arbetstagare inte kan återanställas måste en turordning ske mellan dem. Denna rangordning sker efter samma regler som

vid uppsägning (se 12.2.4.2). Den person, som har längst anställningstid, har därför i allmänhet förtur. En skillnad finns dock, nämligen att det vid återanställning inte finns någon motsvarighet till den särskilda turordningsregeln för facklig förtroendeman (jfr 7.5.3).

Som huvudregel kommer återanställningsrätt att *erbjudas* spegelvänt i förhållande till den turordning, som gäller för uppsägning. Den som blev uppsagd "sist" får komma tillbaka "först". Vissa smärre omkastningar kan ske. Dessa sammanhänger *för det första* med att arbetstagarna har olika lång uppsägningstid. En arbetstagare med lång uppsägningstid kan under uppsägningstiden "gå förbi" en arbetstagare med kort uppsägningstid. *För det andra* kan omkastningar ske genom att arbetstagare över 45 år inom vissa gränser får räkna anställningstid — till vilken även uppsägningstid hör — dubbelt. Ett *tredje* skäl är att personer, som uppnått den obligatoriska pensionsåldern på arbetsplatsen, inte har återanställningsrätt.

12.2.5.4 Driftsenhetsbegreppet i LAS

Återanställningsrätten är begränsad till den verksamhet där arbetsbristen fanns, dvs normalt till driftsenheten vid uppsägning (se 12.2.4.3).

12.2.5.5 Avtalsreglering. Den privata och den kommunala sektorn

Samma typ av regler som vid uppsägning gäller (jfr 12.2.4.4 och 12.2.4.5). På t ex byggnadsområdet gäller ingen personlig återanställningsrätt utan i stället en allmän företrädesrätt för kvalificerade arbetstagare som tillhör den avtalsslutande organisationen (jfr 12.1.2.1; se i praxis AD 1986:68).

12.2.5.6 Särreglering. Den statliga sektorn

Reglerna i 25—28 §§ LAS är tillämpliga även på den statliga sektorn. LOA och turordningsavtalet (TrA-S) innehåller dock ett antal avvikelser.

Den viktigaste särregleringen är kravet i regeringsformen 11:9 att vid tjänstetillsättningar avseende skall fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Kravet avser endast den rent statliga sektorn (se om detta uttryck 3.2). För övriga befattningshavare med statligt reglerade anställningsvillkor gäller dock likartade krav enligt 4:3 LOA, t ex för lärare. Av förarbetena till regeringsformen framgår dock att även arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn får tagas. Vid varje anställningstillfälle går regeringsformen före LOA och LAS. Det kan då hända att intresset att offentliga funktioner utövas av de för uppgifterna bäst skickade personerna anses böra väga tyngre än det arbetsmarknadspolitiska intresset att anställa en företerädesberättigad.[113]

12.2.6 *Förmåner under uppsägning och permittering*

Anställningen består under uppsägningstiden. Normalt utför arbetstagaren sina hittillsvarande arbetsuppgifter. De vanliga anställningsförmånerna utgår då.

Problem uppstår om arbetsgivaren ej kan eller vill bereda arbetstagaren arbete under uppsägningstiden eller om arbetstagaren omplaceras (12—14 §§). I dessa situationer har arbetstagaren rätt till de förmåner som normalt hade utgått om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller även förmåner som utgår endast för arbetad tid, t ex semesterförmåner. — Regleringen innebär att det under uppsägningstiden finns en lönegaranti. En förutsättning är att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Garantin bortfaller därför t ex när arbetstagaren är sjukskriven,[114] har semester,[115] eller kompensationsledighet[116] eller vägrar att utföra skäliga arbetsuppgifter.[117] Garantin gäller inte om arbetstagaren sagt upp sig.[118]

Avtal kan träffas om den närmare beräkningen av förmånerna. Avtal finns t ex på den kommunala sektorn (AB 89 § 21).

Om arbetstagaren inte arbetar hos arbetsgivaren under uppsägningstiden (eller del av denna) får han finna sig i att arbetsgivaren från den lön, som han är berättigad till, kan göra vissa avräkningar. Avräkningsfallen är tre:

1. Lön som arbetstagaren uppbär i annan anställning[119]

   Avräkning får ske endast från *anställningsinkomst*, däremot inte från andra inkomster. Avräkning får ej heller ske från inkomst av bisysslor som arbetstagaren skulle haft även om uppsägning ej skett. Vidare får lön som arbetstagaren uppbär för en tidsperiod, avräknas endast för samma period. Detta är av betydelse om arbetstagaren under någon period av uppsägningstiden uppbär *högre* lön än han haft hos den tidigare arbetsgivaren.

2. Lön som arbetstagaren borde ha uppburit

   Om arbetstagaren avböjt "annan godtagbar anställning", får arbetsgivaren avräkna lön som arbetstagaren "uppenbarligen kunde ha förvärvat". Bevisbördan ligger på arbetsgivaren. Vad som är "godtagbart" bedöms med ledning av motsvarande regler inom arbetslöshetsförsäkringen, ehuru inte med samma stränghet.[120]

   Denna princip om avräkning överensstämmer med allmänna regler i juridiken att en skadelidande skall medverka till att minska skadan.[121]

3. Vissa utbildningsbidrag

Under uppsägningstiden gäller två särskilda skyddsregler för den anställde (14 §). Han har sålunda ett visst skydd mot att arbetsgivaren utnyttjar den rätt att förflytta honom från en ort till en annan, som arbetsgivaren eljest kan ha.[122] Vidare har arbetstagaren rätt till skälig ledighet för att under uppsägningstiden söka nytt arbete.[123]

LAS har främst till syfte att avskaffa den fria uppsägningsrätten. Emellertid syftar lagen även till att ge arbetstagarsidan medinflytande rörande de anställningsfrågor som behandlas, främst genom reglerna om varsel, underrättelse, överläggning, förhandling och tvisteförfarande.

28—32 §§ är ordningsföreskrifter (jfr 1.2.3). De är i stor utsträckning avtalsbara men avtalsregler är ovanliga. Specialreglering på den statliga sektorn finns inte utom att reglerna i LAS tillämpas även på chefstjänstemännen (7:2 st 2 LOA).

Olika regler gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist och de andra fallen då arbetsgivaren vill att en anställning skall upphöra. Beträffande *arbetsbrist* hänvisar LAS till reglerna om medbestämmandeförhandlingar i 11—14 §§ MBL. Detta innebär att förhandlingar skall inledas på ett mycket tidigt stadium; se härom avsnitt 8.3.4. Reglerna i främjandelagen om varsel (eller underrättelse) till länsarbetsnämnden måste också beaktas; se härom avsnitt 12.4.2.

Vid uppsägning av *personliga skäl* behöver arbetsgivaren inte självmant kalla till förhandlingar. Arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren om den tilltänkta uppsägningen senast två veckor före dagen för uppsägning. Samtidigt skall arbetsgivaren varsla arbetstagarens lokala fackliga organisation. Vid *avsked* är motsvarande frister en vecka i förväg. Underrättelse om att *tidsbegränsad anställning* skall upphöra skall normalt lämnas två veckor innan arbetsgivaren lämnar besked om att den tidsbegränsade anställningen skall upphöra. (Se om sådant besked 12.2.3.10.) Eftersom besked skall lämnas en månad i förväg och underrättelse om att besked kommer att lämnas i sin tur skall lämnas två veckor före beskedet blir resultatet normalt att underrättelsen enligt 20 § LAS skall lämnas senast 1,5 månader före den tidsbegränsade anställningens upphörande.

Arbetstagaren och dennes lokala fackliga organisation har rätt att överlägga med arbetsgivaren om åtgärden i fråga. Överläggning måste dock begäras snabbt, senast en vecka efter meddelandet från arbetsgivaren. När överläggning har begärts får arbetsgivaren inte vidta den tilltänkta åtgärden förrän överläggningen har avslutats. Detta gäller uppsägning av personliga skäl och avsked (30 § 4 st). Tidsbegränsade anställningar upphör däremot när den avtalade tiden går ut (jfr 12.2.3.1 och 12.2.3.10).

När arbetsgivaren vill att en *provanställning* skall upphöra — i förtid eller när den avtalade tiden löper ut — skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och varsla dennes fackliga organisation minst två veckor i förväg. Rätt till överläggning föreligger men anställningen upphör på den dag som arbetsgivaren angett.

12.2.8 *Tvisteförfarandet*

Om en arbetstagare vill göra gällande att en uppsägning eller ett avsked är ogiltigt måste han påtala saken mycket snabbt för arbetsgivaren, i regel inom två veckor från arbetsgivarens åtgärd. Sker ej detta kan han ej längre få arbetsgivarens åtgärd förklarad ogiltig utan får begränsa sig till skadestånd. Om arbetsgivaren inte gett arbetstagaren korrekt besked om ogiltighetstalan (se 12.2.3.10) förlängs fristen till en månad från dagen då *anställningen upphörde.*[124] När uppsägningen avser organiserade arbetstagare skall vidare förhandling påkallas inom de angivna fristerna.

En uppsägning som ej är sakligt grundad skall, om arbetstagaren i rätt tid så yrkar, förklaras ogiltig (34 § 1 st). Detta medför att arbetstagaren fortsätter arbetet "som om ingenting hänt". Består felet vid uppsägningen *enbart* i att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna kan uppsägningen normalt inte ogiltigförklaras (34 § 1 st). Det finns dock flera undantag, nämligen om det rör sig om statligt reglerad anställning (8:3 st 1 LOA) eller om uppsägningen (1) avser en facklig förtroendeman (8 § 2 st FML), (2) utgör en föreningsrättskränkning (8 § 3 st MBL), strider mot (3) jämställdhetslagen (4 § punkt 3), mot (4) föräldraledighetslagen (10 §) eller mot (5) studieledighetslagen (7 §).

> Regeln om att uppsägning som strider mot turordningen normalt "endast" föranleder skadestånd kan tyckas inbjuda till missbruk. En arbetsgivare som vill bli av med en arbetstagare av personliga skäl utnyttjar tillfället när det uppkommer arbetsbrist och säger upp arbetstagaren. Efteråt hävdar arbetsgivaren att han trodde att turordningsreglerna gav honom rätt att säga upp just den arbetstagare som blivit uppsagd. Håller detta? Nej! Här föreligger ett fall av s k fingerad arbetsbrist (jfr 12.2.3.7). Uppsägningen är inte egentligen grundad på arbetsbrist. Uppsägningen kan förklaras ogiltig.[125]

Ett felaktigt avsked skall förklaras ogiltigt om arbetstagaren i rätt tid så begär (under förutsättning att inte ens saklig grund för uppsägning föreligger; 35 § 1 st). Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats på ett sätt som strider mot LAS skall förklaras gälla tillsvidare om arbetstagaren i rätt tid yrkar det (36 §).

Om en uppsägning (eller ett avsked) förklarats ogiltig har arbetstagaren alltså rätt att återgå i arbetet. Detsamma gäller om tidsbegränsad anställning förklarats gälla tillsvidare. Vad händer om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter ett sådant beslut av domstol? Kan arbetstagaren tilltvinga sig arbete igen? I den äldre arbetsrättsliga regleringen i Sverige kunde en arbetsgivare ("husbonde") med lagens makt tvingas att återta en arbetstagare som felaktigt sagts upp. Enligt LAS är detta dock inte möjligt. Om arbetsgivaren vägrar "skall anställningsförhållandet anses som upplöst", säger LAS (39 §). Arbetsgivaren får betala skadestånd till arbetstagaren, lägst 6 och högst 48 månadslöner.

> Regeln att arbetsgivare kan "köpa sig fria" är mycket omdiskuterad. Förslag att avskaffa regeln har dock inte mötts med sympati från statsmakternas

sida. Det anförs att det inte skulle gå att praktiskt genomföra en regel om återgång mot arbetsgivarens vilja.[126]

Vid tvist om *uppsägnings* giltighet består som *huvudregel* anställningen under *hela* tvistetiden (som kan bli längre än uppsägningstiden; 34 § 2 st).[127] Arbetstagaren får inte avstängas från sitt arbete på grund av de omständigheter, som föranlett uppsägningen (annat än om "särskilda skäl" föreligger).[128] Vid tvist om *avskeds* giltighet gäller som huvudregel motsatta förhållandet (35 § 2 st). (Jfr dock i 11.3.2 vid "yrkande om interimistiskt beslut".)

12.2.9 *Skadestånd*

Skadestånd utgår till den kränkte arbetstagaren för hans ekonomiska förluster. Ideellt skadestånd kan dessutom utdömas för den kränkning av arbetstagaren som en felaktighet från arbetsgivarens sida utgör. Alla felaktigheter kan ge upphov till ideellt skadestånd (38 § 1 st).

Arbetstagarens organisation kan även få ideellt skadestånd. Detta är fallet om arbetsgivaren inte iakttagit sina förpliktelser mot organisationen enligt LAS, främst reglerna om varsel och överläggning. Den fackliga organisationen kan däremot inte enligt LAS få skadestånd därför att en medlem kränkts (något som var möjligt enligt LAS 1974). Ibland får fackföreningen emellertid skadestånd även när medlem kränkts. Detta kan bero på att det finns regler i kollektivavtal om anställningsskydd och det är dessa som arbetsgivaren brutit mot. Det kan också vara så att LAS i sin helhet anses utgöra en del av kollektivavtalet (se t ex AD 1988:42) eller att kollektivavtalet innehåller en reglering som paragraf för paragraf i stort sett överensstämmer med LAS (vilket är fallet i Byggnadsavtalet).

Facklig organisation kan inte åläggas skadestånd enligt LAS.

Enskild arbetstagare är skadeståndsskyldig i ett fall, nämligen om han ej iakttar gällande uppsägningstid (38 § 1 st; jfr 10.8.6 och 12.2.3.8).

Det ideella skadeståndet till arbetstagare som blivit uppsagd utan saklig grund uppgår för närvarande (1989) till cirka 30 000 kronor i ett normalfall (se t ex AD 1989:74). I fall av särskilt allvarlig kränkning kan högre belopp dömas ut som i AD 1989:26 där beloppet blev 40 000 kronor. Kan arbetstagaren i någon mån lastas sätts skadeståndet ned. I t ex AD 1989:76 blev beloppet 25 000 kronor. Det är också möjligt att sätta ned skadeståndet till noll (38 § 3 st). Skadeståndsbeloppen skall anpassas efter förändringar i penningvärdet.[129]

De ideella skadeståndena till arbetstagare (och fackföreningar) är mycket omdiskuterade. Detta gäller både beloppsnivåerna och det förhållandet att beloppen är desamma oavsett arbetsplatsens storlek. — Beloppsnivåerna anses av somliga för höga och av andra för låga. Ideella skadestånd sägs vara lättförtjänta pengar ("smart money" är en vanlig term i USA) och detta sägs tala för att beloppen bör vara låga. Respekten för lagstiftningen sägs å andra

sidan tala för att beloppen skall vara höga. Den tanken framförs ibland att beloppen skall höjas men att skadestånden helt eller delvis skall tillfalla någon annan än arbetstagaren, t ex staten eller en kassa för anställdas fritid. — Skadeståndsbeloppen är desamma på stora som på små arbetsplatser. Detta innebär att de är olika kännbara för arbetsgivare. Förslag framförs ofta att skadestånden skall graderas efter ekonomisk bärkraft (vilket är fallet med (dags)böterna). Detta har avvisats med hänvisning till bl a att kränkningen av arbetstagaren inte är beroende av arbetsplatsens storlek.

Vilka skatteregler gäller?[130] Endast två regler skall anges här. Allmänt skadestånd till arbetstagare är skattepliktigt (regeringsrätten, RÅ 1988 1:10). Arbetsgivaren har efter en lagändring 1984 inte avdragsrätt för ideella skadestånd.

12.3 Regler om anställningstrygghet utanför LAS

12.3.1 *Inledning*

LAS gäller i den mån avvikande regler inte getts i annan lag. LAS undantar vissa kategorier av anställda (jfr 12.2.1.1). Särskilda anställningstrygghetsregler finns på följande områden:

- Offentlig anställning (se flerstädes i 12.2)
- Fackliga förtroendemän (se 7.5.2, 7.5.3 och 12.2.4.2)
- Husligt arbete (lagen 1970 om arbetstid m m i husligt arbete, 12—14 §§)
- Kommission (kommissionslagen 1914, 86—86a §)
- Sjömän (sjömanslagen 1973, 16—27 §§)
- Värnplikt (se 12.3.5)
- Jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män (JämL 4 § punkt 3; se härom 10.9.2.3)

Många av ledighetslagarna innehåller en uttrycklig regel som förbjuder arbetsgivaren att säga upp en anställd som utnyttjar rätten till ledighet (se 16.5 föräldraledighet, 17.5 ledighet för svenskundervisning och studieledighet, 17.7 ledighet för föreningsuppdrag samt 17.9 ledighet för närståendevård).

12.3.2 *Uppsägning i strid med "lag och goda seder"*[1]

I rättsfallet 1932:100, där AD fastslog den fria uppsägningsrätten, angav domstolen samtidigt att en uppsägning inte får strida mot "lag och goda seder".[2] Denna grundsats gäller numera jämsides med LAS. För personer, som omfattas av LAS, är AD:s praxis knappast av intresse. Emellertid är några kategorier av arbetstagare undantagna från LAS; se 12.2.1.1. För dessa kategorier har AD:s praxis en viss betydelse. Praxis i AD visar emellertid att arbetstagare som är undantagna från LAS endast har ett ytterst ringa skydd.[3] Husligt anställda skyddas dock av den särskilda lagen 1970 (se 12.3.1).

12.3.3 *Nationalitet, religion, hudfärg och politisk uppfattning*[4]

Uppsägning som är grundad på arbetstagarens *nationalitet, religion, hudfärg* och *politiska uppfattning* ansågs redan före LAS som huvudregel som ogiltig. Enligt LAS är uppsägningen normalt ogiltig därför att den saknar saklig grund.[5] Utanför LAS:s område är uppsägning på dylik grund även i fortsättningen normalt ogiltig. (Jfr 10.9.4.)

12.3.4 *Sjukdom, ålder, förlovning, äktenskap och havandeskap*

Sjukdom, tilltagande ålder och härmed sammanhängande *nedsatt arbetsförmåga* ansågs i allmänhet redan före LAS inte utgöra acceptabla grunder för uppsägning. Enligt LAS föreligger normalt inte saklig grund. Utanför LAS är samma synsätt tillämpligt.[6]

Uppsägning till följd av *förlovning, äktenskap* eller *havandeskap och barnsbörd* var tidigare förbjuden enligt särskild lag. I modern lagstiftning (föräldraledighetslagen) har det särskilda förbudet mot dessa uppsägningsgrunder tagits bort men skyddet kvarstår. Enligt LAS är uppsägningen inte sakligt grundad. Utanför LAS föreligger en situation som "strider mot god sed på arbetsmarknaden".[7]

12.3.5 *Anställningstrygghet i samband med militärtjänst m m*[8]

I en lag från 1939 ges vissa tvingande minimiregler om anställningstrygghet med anknytning till olika former av värnplikt och annan tjänsteplikt. Lagen innehåller regler främst i tre hänseenden, nämligen

1. uppsägningsskydd (1 §)
2. tidsbegränsad anställning (2 §; se härtill 12.2.2)
3. underrättelser till arbetsgivaren (3 §).

Lagen omfattar alla arbetstagare. Lagen avser tjänstgöring enligt värnpliktslagen och annan ålagd tjänstgöring av den som (1 § 2 st)

- tillhör krigsmaktens reservpersonal
- antagits såsom frivillig vid krigsmakten
- enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig inom det totala försvarets krigsorganisation
- fullgör tjänstgöring enligt frivilligt åtagande vid FN-förband
- berörs av all annan i lag ålagd tjänsteplikt (1 § 1 st).

Den som fullgör tjänstgöring av någon av dessa typer får inte sägas upp eller av-

skedas *på grund av tjänstgöringen* (1 §). I fråga om tjänstgöring vid FN-förband krävs dock att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren "ofördröjligen" efter det han åtagit sig att stå till förfogande för sådan tjänst. Det bör påpekas att uppsägning kan komma till stånd i samband med tjänstgöringen om skälet är ett annat än tjänstgöringen (jfr framställningen i 16.5, som i tillämpliga delar gäller även här).

Arbetstagare har att "ofördröjligen" underrätta arbetsgivaren om tidpunkten för beordrad tjänstgörings början och dess beräknade varaktighet (3 §). I "god tid" har arbetstagaren att meddela tidpunkten då han kan återinträda i arbete. Har tjänstgöringen varat minst tre månader gäller en frist om två veckor för återinträde i arbete efter det arbetsgivaren fått vetskap om att arbetstagaren vill börja arbeta igen.

I fråga om tvister och skadestånd gäller reglerna i LAS.

Vad gäller för utländsk medborgare som kallas att fullgöra värnplikt m m i *sitt* land? Lagen 1939 gäller endast tjänstgöring i Sverige. Rättsläget är oklart. Se härtill avsnitt 17.4.

12.4 Främjandelagen

12.4.1 *Allmänt om lagen, dess bakgrund, tillämpningsområde och innehåll*

Lagen om vissa sysselsättningsfrämjande åtgärder (främjandelagen), tar sikte på det första ledet i "§ 32", särskilt rätten att fritt antaga arbetstagare. Bakgrunden till lagen är främst tendenserna till en uppdelning av arbetsmarknaden i olika skikt, arbetsmarknadens A-lag och B-lag osv. Den situationen har vidare uppstått, att det samtidigt ofta finns både efterfrågan på arbetskraft och arbetslöshet. En anpassning av efterfrågan på arbetskraft till utbudet har framstått som starkt önskvärd. Tydligtvis får lagen mot bakgrund av dessa förhållanden en arbetsmarknadspolitisk karaktär.

Lagen bygger på en trepartssamverkan mellan arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och samhällets arbetsmarknadspolitiska organ, i första hand länsarbetsnämnderna (LAN) och i andra hand Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Genom att de enskilda arbetsgivarna medverkar vid tillämpningen av främjandelagen kan man säga att arbetsmarknadspolitiken förts in i företagen och gjorts till en del av företagens personalpolitik.

Lagen gäller alla arbetsplatser oavsett storlek. Lagen innehåller regler i tre ganska olika hänseenden, vilka dock har det gemensamt att de har sysselsättningsfrämjande syfte:

1. Varsel om driftsinskränkning; 1—6 §§
2. Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga; 7—13 §§
3. Inskränkningar i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid; 14 §

Lagen innehåller dessutom ansvars- och tystnadsregler.

12.4.2 *Varsel om driftsinskränkning*

Vid varje driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, skall länsarbetsnämnden varslas. Detta gäller oavsett skälet till driftsinskränkningen. Varsel skall lämnas såväl vid uppsägning som vid permittering och då tidsbegränsade anställningar inte kan förlängas. Varsel skall lämnas till länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomföres. Om flera län berörs, lämnas varsel till varje länsarbetsnämnd. Det finns inga regler om samordnat riksvarsel.[1]

Syftet med reglerna om varsel är att länsarbetsnämnderna i görligaste mån skall kunna finna nya arbeten till de berörda arbetstagarna. Detta talar för att varseltiderna skall vara långa. Å andra sidan skapar långa varseltider problem. För företagen hänför sig dessa till personalplaneringen, särskilt vid konjunktursvängningar. För de anställda åter innebär långa varseltider förlängda tider av ovisshet och spänning. De i lagen angivna fristerna är därför avvägningar mellan motstridiga intressen.

Följande varseltider gäller vid uppsägning på grund av driftsinskränkning (2 §):

5— 25 arbetstagare	2 månader
26—100 arbetstagare	4 månader
101 och fler arbetstagare	6 månader

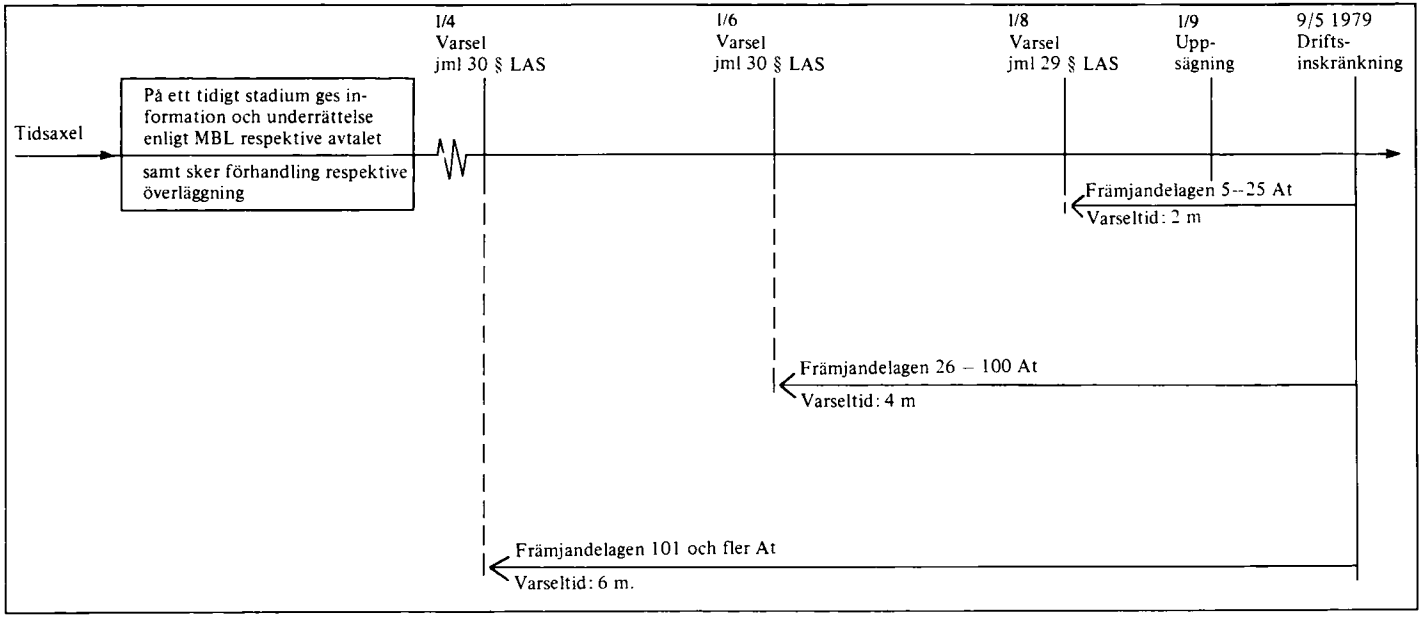
Vid permittering gäller en frist om en månad oavsett antalet arbetstagare (3 § 1 st). Varsel om att tidsbegränsade anställningar inte kan förlängas skall lämnas sex veckor i förväg (3 § 2 st).

Lagen innehåller en regel (4 §) om kortare varseltider i situationer då arbetsgivaren "icke kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror". Denna regel skall användas endast i rena undantagsfall.

Lagens varseltider är längre än motsvarande tider i LAS (och MBL). Regler i de bägge lagarna säkerställer dock att varsel alltid ges samtidigt. Sambandet mellan varselreglerna i LAS (och MBL), främjandelagen och trygghetsavtalet belyses i figur 12:1. Som ett alternativ till att varsla länsarbetsnämnden först kan arbetsgivaren i stället underrätta nämnden om att han påkallat eller avser att påkalla förhandlingar enligt 11 § MBL (6 §). Tidsfristerna är dock desamma.

Arbetsgivare som avser att i förtid säga upp den som är 57 1/2 år eller mer skall underrätta länsarbetsnämnden i förväg om detta. Någon särskild tidsfrist anges inte i lagen (7 a §; jfr avsnitt 12.2.4.1).

[1] I praxis har innebörden av varselskyldigheten prövats en gång, NJA 1985 s 1. (Se även referat i Lag & Avtal 1985:2 s 14.) Driftsinskränkningen omfattade 86 arbetstagare hos Skanska AB. Varseltid i ett sådant fall är normalt 4 månader. Skanska har emellertid en mycket decentraliserad organisation.



Figur 12:1 Sambandet mellan varselreglerna i LAS, främjandelagen och trygghetsavtalet mellan SAF och PTK
Anm: Med "driftsinskränkning" förstås den tidpunkt då en friställd arbetstagare först blir utan arbete på företaget. Men hänsyn till att den kortaste uppsägningstiden i LAS är 1 månad inträffar "driftsinskränkningen" normalt 1 månad efter dagen för uppsägningarna. Om arbetstagare inte kan beredas sysselsättning under uppsägningstiden inträffar "driftsinskränkningen" i motsvarande grad tidigare.

De 86 arbetstagarna som berördes arbetade i fem olika avdelningar och Skanska menade att varje avdelning skulle betraktas som en arbetsgivare för sig i främjandelagens mening. Domstolarna höll inte med. Högsta domstolen framhöll att syftet med främjandelagen är arbetsmarknadspolitiskt. Arbetsmarknadsmyndigheterna skall ges så god tid som möjligt att hjälpa de friställda. Av bland annat detta skäl fann domstolen att ett gemensamt varsel skall lämnas om arbetsgivaren bedriver i huvudsak samma verksamhet på flera ställen även om det sker i en decentraliserad organisation med väsentligen självständiga underavdelningar.

12.4.3 *Anställningsfrämjande åtgärder*

Reglerna om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bygger på att enskilda arbetsgivare har ett ansvar för att "svårplacerad" arbetskraft bereds arbete. Med en viss förenkling kan sägas att reglerna ger uttryck för att arbetsgivare skall tillse att deras arbetsstyrka såvitt möjligt speglar den kringliggande befolkningens struktur. Främst gäller detta i fråga om åldersfördelning och fördelning på personer med nedsatt arbetsförmåga.

Lagen definierar inte vad den avser med begreppen "äldre arbetstagare" eller "arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga". Tanken är att dessa begrepp skall ges en vidsträckt innebörd.[3] Reglerna skall kunna tillämpas inte bara beträffande personer, som närmar sig pensionsåldern. Även personer, som *relativt sett* är äldre på *arbetsplatsen*, för *arbetsuppgiften* eller på *orten* skall omfattas. I fråga om personer med nedsatt arbetsförmåga avses i första rummet de handikappade, fysiskt eller psykiskt. Men även personer med sociala handikapp, såsom långvarig arbetslöshet, alkoholism och kriminalitet,[4] hör hit, liksom även ungdomar utan yrkeserfarenhet. Orsaken till den nedsatta arbetsförmågan saknar betydelse.

För att ge samhället fullgod inblick i arbetsgivares personalsituation, personalpolitik och planer för framtiden, har en vittgående uppgiftsskyldighet föreskrivits (7 §).

Lagens syften skall uppnås genom överläggningar mellan arbetsgivaren, de fackliga organisationerna och företrädare för LAN.[5] Överläggningarna avser att (8 §):

- förbättra anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga
- trygga dessa kategoriers fortsatta anställning
- främja nyanställning av personer inom dessa kategorier.

De två första av dessa tre uppgifter har dock i huvudsak övertagits av företagshälsovården och är en uppgift för skyddskommittén. Främjandelagen har renodlats till att främst avse åtgärder för arbetssökande. Redan anställda omfattas av arbetsmiljölagen och har rätt till den anpassning och rehabilitering som skall bedrivas enligt den lagen (jfr 13.5.4).[6]

Om de informella diskussionerna inte ger avsett resultat kan successivt allt mer ingripande åtgärder vidtas mot en ovillig arbetsgivare.

- Formell överläggning inför LAN (8 §)

  Till denna överläggning skall arbetsgivarens organisation också kallas. LAN kan även kalla företrädare för andra grupper, t ex handikapporganisationer.

- Anvisningar av LAN (9 §)

  Dessa anvisningar är ej absolut tvingande för arbetsgivaren.

- Överläggningar inför AMS (10 §)

  Överläggningar kan komma till stånd om arbetsgivare ej uppfyller 8—9 §§ eller utfästelse gjord vid överläggning enligt 8 §.

- Anvisningar av AMS (11 §)
  Ej heller dessa anvisningar är absolut tvingande.

- Arbetsförmedlingstvång (12 §)

  Om arbetsgivaren ej följer anvisningar av AMS kan AMS i grova fall förordna att "arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit". Förordnandet är straffsanktionerat (20 §).

  Arbetsförmedlingstvånget innebär inte att en arbetstagare kan tvångsplaceras på en arbetsplats där han inte vill arbeta. Inte heller innebär det att arbetsgivaren nödvändigtvis måste anställa den person som anvisas i första hand. Den lediga platsen kan erbjudas flera sökande varvid arbetsgivaren i samråd med arbetsförmedlingen och den fackliga organisationen kan anställa den vars situation gör honom i lagens mening bäst lämpad för befattningen.

  Hittills har arbetsförmedlingstvång inte tillgripits någon gång. Främjandelagen har över huvud taget använts med stor försiktighet. Några tendenser att tillämpa lagen mera aktivt kan inte skönjas.[7] I den situation av arbetskraftsbrist som nu synes vara förestående har lagen för övrigt kommit i en annan miljö än den som den skrevs för.

12.4.4 *Tidsbegränsade anställningar* (14 §)

I 4 § LAS stadgas som huvudregel förbud mot tidsbegränsade anställningar. Den som felaktigt blivit visstidsanställd kan på därom vid domstol gjord talan få anställningen förklarad som en tillsvidareanställning ("fast"; jfr 12.2.8).

Emellertid kan ingripande ske även genom främjandelagen mot arbetsgivare, som missbrukar undantagsreglerna i 4 § LAS. Vid grövre missbruk, särskilt

sådana som strider mot "god sed på arbetsmarknaden", kan LAN meddela inskränkande föreskrifter i rätten att sluta tidsbegränsade avtal. Dessa föreskrifter är vitessanktionerade.

12.4.5 *Tystnadsplikt*

Arbetstagare som deltar i överläggningar med arbetsgivaren och arbetsmarknadsmyndigheterna om frågor enligt främjandelagen har en ganska omfattande tystnadsplikt. Denna är straffsanktionerad (16 §). Tystnadsplikten gäller även för arbetsgivaren och alla som företräder arbetsgivaren (16 §).

12.4.6 *Varselavgift*

Om varselgivaren bryter mot lagens varselregler kan en s k varselavgift utdömas i kvalificerade fall. Det förutsätts att arbetsgivaren brutit mot varselreglerna "uppsåtligen eller av grov oaktsamhet" (17 §). Varselavgiften kan sättas till högst kännbara belopp. Hittills har varselavgift veterligen endast utdömts en enda gång. Beloppet kunde ha blivit synnerligen högt (maximalt nästan en halv miljon kronor). Det nedsattes emellertid till 5 000 kronor (jfr 17 § 3 st).[8]

Även underlåtelse att underrätta länsarbetsnämnden om förtida uppsägning av 57 1/2-åring kan leda till varselavgift (17 § 4 st).

13. Arbetsmiljö

13.1 Allmänt om arbetsmiljön och arbetsmiljölagen

De flesta människor är yrkesverksamma under stora delar av sitt liv. Arbetstiden uppgår för de flesta till cirka en tredjedel av veckans fem vardagar. Det är mot denna bakgrund tydligt att förhållandena på arbetsplatsen har en mycket stor betydelse för den yrkesverksammes livskvalitet. Arbetsmiljölagen bygger vidare på tanken "att arbetet har ett värde också som en av vägarna till personlig utveckling och social gemenskap".[1] Om förhållandena är goda påverkas den enskildes livssituation i positiv riktning medan motsatsen blir fallet om förhållandena är dåliga.

Med arbetsmiljö förstås "förhållandena på arbetsplatsen". Med en sådan definition blir arbetsmiljön ett mycket vidsträckt begrepp. Arbetsmiljölagen (AML) ger uttryck för att arbetsmiljön skall tas i vidaste mening. Tidigare lagstiftning på arbetsmiljöområdet har främst varit inriktad på den fysiska miljön. AML vidgar synsättet till att omfatta även den psykiska. Betecknande är att lagstiftningen, som tidigare hade den mera tekniskt klingande beteckningen *arbetarskydd*, fått ett namn som täcker ett vidare område.[2]

AML står nära medbestämmandelagen och utgör en speciallag i förhållande till MBL (jfr 3 § MBL). Regleringen i AML bygger på samma synsätt som MBL. Den ideologi och de grunddrag som MBL vilar på (se 2.2) är i stor utsträckning även AML:s. Medbestämmandelagen avser *hela* förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (jfr 2.4). "Arbetsmiljön är sålunda helt och hållet omfattad av medbestämmandelagen."[3] AML har också ett mycket vidsträckt tillämpningsområde. Det mesta av det som faller under MBL faller också under AML. När uppkommande frågor behandlas med särskild tonvikt på arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa sker bedömningen främst med AML som utgångspunkt. När tonvikten är en annan träder MBL i förgrunden. Ett exempel belyser detta. Lönesystemet på en arbetsplats är i främsta rummet en fråga som avser ekonomi, effektivitet, solidaritet och rättvisa. När lönesystemet behandlas ur dessa aspekter faller det under MBL. Men man kan också lägga skyddsaspekter på lönesystemet.[4] Prestationslöner, t ex ackord eller provision, kan vara olämpliga med hänsyn till att de kan leda till ökade risker för olycksfall, särskilt i arbeten som utmärks av en hög grad av fara. Sådana löneformer kan även öka risken för stress och därmed få psykiska skadeverkningar. Å andra sidan kan prestationslöner också ha positiva effekter ur den anställdes synvinkel. De kan tjäna som sporrar att göra en "god" insats vilket i sin tur kan leda till ökat välbefinnande. När ett lönesystem behandlas ur de sist anförda

synvinklarna faller det under AML.[5]

På samma sätt som lönesystemet faller under både MBL och AML omfattar de två lagarna även sådant som introduktion och instruktion av de anställda, arbetsledningens utövning, lokalers inredning och utformning, produktionsuppläggning och skiftarbete.[6] Listan kan göras mycket lång, så lång att den omfattar "förhållandena på arbetsplatsen" i dess helhet.

> Samspelet mellan AML och MBL kan ytterligare belysas med ett exempel ur rättspraxis, AD 1980:63.
>
> Situationen i målet var att ett tungt manuellt arbete blev automatiserat. Beslutet om denna förändring av arbetet ansågs vara en viktigare förändring av arbetstagarens förhållanden. Primära förhandlingar enligt 11 § MBL skulle därför föras. Emellertid hade förändringen också stor betydelse från skyddssynpunkt. Den skulle därför även behandlas enligt AML. AD uttalade sig på följande sätt om förhållandet mellan de två lagarna.
>
> "Det förhållandet att på detta sätt en fråga, som vid ett övervägande av samtliga omständigheter i det enskilda fallet konstateras falla inom tillämpningsområdet för 11 § medbestämmandelagen, också har — eller kanske väsentligen har — sådan betydelse från arbetsmiljösynpunkt att frågan skall behandlas inom ramen för skyddsverksamheten utesluter inte att arbetsgivaren också har att ta initiativ till förhandling enligt medbestämmandelagen. En annan sak är att de rena skyddsaspekterna på frågan rimligen bör behandlas främst inom skyddsverksamheten och att denna behandling bör vara ägnad att påverka medbestämmandeförhandlingens förlopp (jfr i detta sammanhang prop 1976/77:149 s 331). Ingenting hindrar för övrigt arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen från att, om förhållandena i det enskilda fallet motiverar det, komma överens om att förhandling enligt medbestämmandelagen kan undvaras vid sidan av frågans behandling exempelvis i skyddskommitté."

Arbetsmiljölagen ger uttryck för ett antal bärande grundidéer. Dessa skall behandlas i åtta punkter.

1. Den totala miljön på arbetsplatserna skall beaktas, den fysiska lika väl som den psykiska.
2. Höga krav på arbetsmiljöns beskaffenhet ställs.
3. Arbetsmiljölagen är en ramlag, som anger de allmänna riktlinjerna för arbetsmiljön. Lagen kräver fortlöpande förbättringar i miljön i takt med förbättrad skyddsteknik.
4. Tyngdpunkten i arbetsmiljöverksamheten skall ligga på förebyggande åtgärder.
5. Arbetsmiljön skall anpassas till den enskilde individen, inte tvärtom.
6. Ökad arbetstillfredsställelse för den enskilde skall eftersträvas.
7. Arbetsmiljön är en gemensam angelägenhet för arbetsgivare, arbetstagare och samhället.
8. Kostnaderna för en god arbetsmiljö skall bäras av produktionen.

Arbetsmiljölagen avser den totala miljön (1) på arbetsplatserna.[7] Skyddsansvaret omfattar "de anställdas hela hälsosituation i arbetslivet".[8] Samlade bedömningar av hela miljöområdet skall ske. — En del av den totala miljön är den fysiska. Det rör sig här om arbetshygienen, dvs sådant som klimat, buller, belysning, strålning, temperatur och vibrationer. Till den fysiska miljön hör vidare de kemiska miljöfaktorerna, t ex gaser och andra ämnen. Arbetstekniken är ytterligare ett område, t ex sådant som arbetsställning, kroppsrörelser för att utföra arbetet och tungt arbete. Ytterligare ett område avser de tekniska anordningarna på arbetsplatserna, t ex redskap och maskiner. — Arbetsmiljön har även en psykisk sida, den organisatoriska och sociala miljön på arbetsplatserna. Hit hör sådant som arbetsorganisation, arbetsuppgifternas innehåll, omväxling i arbetet, arbetsledningen, kontakter mellan arbetskamrater och mellan arbetsgivaren och de anställda samt de anställdas inflytande på den egna arbetssituationen.

Arbetsmiljölagen innebär att höga krav ställs på miljön (2).[9] Kravcn är väsentligt större än tidigare. Enligt 1949 års arbetarskyddslag var arbetsgivaren skyldig att göra vad som "skäligen" kunde erfordras för att förhindra ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljölagen går längre och kräver att arbetsgivaren skall tillhandahålla en miljö, som är "tillfredsställande" (2:1 AML). I detta uttryck ligger även en ideologisk förändring i synsättet på arbetsmiljön. Med en viss förenkling kan denna förändring uttryckas på följande sätt. Tidigare arbetarskyddslagstiftning utgick ifrån att ohälsa och olyckor hör till arbetslivets ofrånkomliga nödvändigheter. Arbetarskyddets uppgift var att nedbringa riskerna till en rimlig nivå. Arbetsmiljölagen ser saken från motsatt utgångspunkt. Ohälsa och olyckor skall inte behöva uppkomma på arbetsplatserna i större omfattning än på livets övriga områden. Lagens uppgift är att tillse att miljön på arbetsplatserna blir sådan att detta mål kan uppnås.

Arbetsmiljölagen är en utpräglad ramlag (3).[10] Lagen gäller på hela arbetsmarknaden och åtskilliga andra områden (jfr 13.4). Förhållandena inom tillämpningsområdet varierar oerhört. Det är därför oundvikligt att lagen har en allmän och abstrakt karaktär.[11] Den närmare utformningen av arbetsmiljön får ske genom regler som avpassas för olika verksamheter och faror (jfr 13.2). Men i det förhållandet att lagen är en ramlag ligger även en annan tanke. Arbetet på att förbättra arbetsmiljön bedrivs med stor energi. Insikterna om hälsorisker växer för snart sagt varje dag. Möjligheterna att komma till rätta med framför allt fysiska miljöproblem utvecklas i snabb takt. Allt detta gör att arbetsmiljöområdet är ett mycket dynamiskt fält. En lag som gav noggranna och detaljerade anvisningar om miljöns beskaffenhet skulle snabbt bli föråldrad och därmed ett hinder för att ytterligare förbättra arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen bygger på en evolutionens princip (jfr om MBL i 2.2.1). Arbetsmiljön på arbetsplatserna skall — säger lagen i 2:1 — förändras i takt med "den sociala och tekniska utvecklingen i samhället". En miljö som lagen idag kan acceptera

som "tillfredsställande", kommer inte att vara det någon längre tid till följd av framstegen på skyddsområdet.[12]

Verksamheten inom arbetsmiljöområdet skall i huvudsak inriktas på förebyggande åtgärder (4).[13] Det gäller att förhindra att ohälsa och olyckor över huvud taget uppkommer och att skapa en psykisk miljö som motverkar stress, främlingskap (alienation; jfr 2.2), känslor av tvång och vanmakt. Åtskilliga skäl talar för detta, medmänskliga, samhällsekonomiska och företagsekonomiska (jfr punkt 8 nedan).[14]

Arbetsmiljön skall (5) anpassas till människan (2:1 st 2).[15] En uppläggning av arbetet enbart efter strikt tekniska och ekonomiska faktorer kan inte accepteras. Detta gäller även om en miljö skulle skapas som ger tillfredsställande säkerhet ur fysisk synvinkel. En starkt teknologisk miljö kan vara olämplig ur psykisk synpunkt.[16] Arbetstagares särskilda förutsättningar skall också beaktas (3:3 st 2).

Arbetsmiljön skall utformas så att den leder till ökad arbetstillfredsställelse för den enskilde (6).[17] Detta mål skall eftersträvas på olika sätt. Ett är att den totala miljön skall beaktas (jfr punkt 1) och ett annat att arbetsmiljön skall anpassas efter människan (jfr punkt 5). Av stor betydelse i detta sammanhang är vidare tanken i lagen att den enskilde skall ha möjlighet att påverka sin egen arbetsmiljö (2:1 st 2).[18] Denna decentraliseringstanke, som ligger i linje med MBL (jfr 2.2.1), skall uppmuntra alla arbetstagare till ökat engagement i arbetsmiljöarbetet. Personlig utveckling och arbetsglädje är viktiga inslag i en god psykisk arbetsmiljö.

Arbetsmiljön är en gemensam angelägenhet för arbetsgivaren, arbetstagarna och samhället (7).[19] Arbetsmiljölagstiftningen hänförs ofta till en särskild avdelning inom arbetsrätten, den offentliga arbetsrätten (jfr 1.4.3). Anledningen är att samhället redan tidigt grep in på arbetarskyddsområdet för att försöka hindra ohälsa och olycksfall.[20] Skälet var ursprungligen närmast humanitärt. Det ansvar som samhället påtog sig har vuxit med tiden och är nu omfattande. Det överordnade skälet för samhällets medverkan idag är främst att samhället har huvudansvaret för folkhälsan och sjukvården. Så är fallet utanför arbetsplatsernas portar och det finns ingen anledning att stanna framför dessa. Huvudansvaret för arbetsmiljön bärs däremot inte av samhället, utan av arbetsgivaren. Det är denne som tillhandahåller en arbetsplats och som driver en verksamhet. Detta medför en skyldighet att tillse att arbetet kan bedrivas under former, som ger tillfredsställande skydd. Men även arbetstagarna och deras representanter har ett ansvar. En förutsättning för en god arbetsmiljö är att de anställda medverkar. (Se vidare 13.4.3.)

En god arbetsmiljö kostar pengar (8).[21] En grundläggande tanke är att dessa kostnader skall bäras av produktionen. Miljökostnader skall inte ses som en del av personalkostnaderna. Hur stor del av produktionsresultatet som skall avsättas till arbetsmiljön kan inte anges. För övrigt varierar andelen mellan och inom

branscherna. Det är stor skillnad mellan t ex en gruva och ett bankkontor. Gemensamt för alla arbetsplatser är att ökade insatser krävs. Samhällsekonomiskt kan dessa insatser vara en god investering i form av lägre kostnader inom sjuk- och långtidsvården. Även företagsekonomiskt kan vinster göras i form av ökad produktivitet. Alldelse bortsett från rent ekonomiska överväganden har arbetsmiljöarbetet medmänskliga sidor för att förebygga och lindra obehag och lidande till följd av ohälsa, olyckor, stress och dåliga sociala förhållanden.

Arbetsmiljöarbetets kostnadssida ger upphov till en besvärande fråga. Det är ett faktum att arbetsmiljön fortfarande ger upphov till ohälsa och olyckor. Samtidigt brukar det sägas att en människas hälsa och välfärd är alltför dyrbara för att mätas i pengar. Varför är då arbetsmiljön inte så utformad att ohälsa och olyckor m m helt eller i vart fall nästan helt har försvunnit från arbetsplatserna? Frågan kan inte besvaras med några korta meningar. En del av svaret är att det ofta har varit okänt att ohälsa kan uppkomma vid visst arbete — t ex i samband med asbest — och att det fortfarande finns många okända hälsorisker. Ytterligare en del av svaret är att avvägningar mellan kostnader och resultat trots allt anses oundvikliga. Det måste — menar man — finnas en rimlig relation mellan kostnader och resultat (jfr 13.3).[22] Hela resonemanget kan förefalla cyniskt, men är — sägs det ofta — en del av livets lag. I takt med att nya skyddsanordningar konstrueras skall dock kostnaderna kunna sänkas för att uppnå resultat, som idag betraktas som alltför dyrbara.

Tidigare arbetsmiljölagstiftning innehöll särskilda skyddsregler för kvinnor och minderåriga. I arbetsmiljölagen har ett fåtal regler om minderåriga medtagits.[23] Reglerna om kvinnor har däremot strukits.[24] Under förarbetena till lagen övervägdes om skyddsregler borde tas med för olika skyddsgrupper, främst barn, kvinnor, handikappade, allergiker och personer med nedsatt kroppsförmåga. Tanken avvisades.[25] I lagen infördes i stället en generell regel (3:3 st 2) om att hänsyn skall tas till "arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet" (jfr även vid punkt 5). Denna regel innebär att hänsyn måste tas till det särskilda skyddsbehovet hos olika grupper. Det är vidare möjligt att utfärda närmare föreskrifter rörande personer med särskilda skyddsbehov (3:16; se 13.6). Även företagshälsovården (se 13.6) och skyddskommittéerna (se 13.5.4) ägnar särskild uppmärksamhet åt utsatta grupper.

Hänsynstagandet till särskilda skyddsbehov gäller både enskilda individer och grupper. Ensamarbete innebär särskilda faror och påfrestningar (jfr 13.4.3). Arbetsgivare har vidare en allmän skyldighet att underlätta arbetet för enskilda med svårigheter av ett eller annat slag. Detta anges uttryckligen i 3:3 2 st MBL. AD har uttalat att det "(A)llmänt sett (självfallet) bör ... åvila en arbetsgivare att ta tillvara de möjligheter som finns att underlätta för en arbetstagare" som har särskilda svårigheter (i detta fall fysisk skada). AD fortsatte med att säga att "(D)etta åliggande innefattar i förekommande fall att inom rimliga gränser anskaffa tekniska hjälpmedel".[26]

Sedan AML antogs har särskilda arbetsmiljöproblem för olika grupper av

arbetstagare diskuterats livligt. Stor uppmärksamhet har situationen för havande kvinnor tilldragit sig. Här har intresset särskilt rört sig om arbete vid bildskärm under havandeskap. Det är väl känt att bildskärmsarbete kan ge upphov till vissa arbetsmiljörisker. Det anses emellertid inte vetenskapligt bevisat att bildskärmsarbete innebär fara för foster. Arbetarskyddsstyrelsen har utfärdat föreskrifter men dessa innehåller inget förbud för kvinnor att arbeta vid bildskärm under havandeskap.[27] Kvinnor har därmed inte juridisk rätt att bli omplacerade till annat arbete under havandeskapet (se vidare 16.8). Blyarbete anses däremot innebära faror för fostret och det råder förbud mot att sysselsätta havande kvinnor i sådant arbete (se vidare 16.8).[28]

Särskilda föreskrifter har utfärdats rörande minderåriga.[29] De preciserar reglerna i 5 kap AML om hur minderåriga får — och inte får — sysselsättas. För invandrare har allmänna råd utfärdats.[30] Inledningsvis erinras här om att var tionde arbetstagare i Sverige är invandrare. Råden handlar om hur arbetsmiljöinformation skall ges till invandrare. Flerspråkiga skyddsombud rekommenderas på arbetsplatser med många invandrare.

Enorm uppmärksamhet tilldrar sig HIV och AIDS. Dessa behandlas särskilt i avsnitt 13.8.

13.2 Formerna för reglering och tillsyn på arbetsmiljöområdet

På arbetsmiljöområdet gäller i likhet med många områden på arbetsmarknaden (se t ex 12.2.1.2) att regleringen sker i olika former och på olika nivåer. På arbetsmiljöområdet får en första uppdelning göras på offentlig reglering och privat reglering.

Den offentliga regleringen sker på fyra nivåer, arbetsmiljö*lagen* (och andra lagar, t ex på byggnadsområdet), arbetsmiljö*förordningen* (och andra förordningar, t ex om bidrag till företagshälsovård), *föreskrifter* från arbetarskyddsstyrelsen samt *föreläggande*n respektive *förbud* från främst yrkesinspektionen. Den privata regleringen sker normalt genom kollektivavtal. Denna reglering avser nästan uteslutande den psykiska miljön, samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt företagshälsovården. Den fysiska arbetsmiljön är i stort sett förbehållen den offentliga regleringen.

Den offentliga regleringen sker i första hand genom *lagstiftning*, främst arbetsmiljölagen. Lagstiftningen anger målsättningen och medlen att förverkliga denna. AML måste kompletteras (se 13.1, punkt 3). En komplettering sker i första hand genom *förordningar*, som utfärdas av regeringen. Arbetsmiljöförordningen (1977) är den förordning, som närmast ansluter till lagen. I motsats till den tidigare gällande arbetarskyddsförordningen är arbetsmiljöförordningen däremot kort och ger endast smärre preciseringar. Cirka hälften av reglerna avser den lokala skyddsverksamheten på arbetsställena. Den närmare preciseringen av lagstiftningen handhas i huvudsak av tillsynsmyndigheterna på arbetsmiljöns område.

Tillsynen utövas av arbetarskyddsverket (7 kap). Detta består av arbetar-

skyddsstyrelsen, som utövar den centrala tillsynen, och yrkesinspektionerna, som sköter den lokala tillsynen.[1]

Arbetarskyddsstyrelsen leds av en styrelse med en generaldirektör och en överdirektör. I viktigare ärenden beslutar styrelsen. Denna består av generaldirektören och överdirektören jämte ytterligare högst nio ledamöter. Av dessa representerar fyra arbetstagarsidan och tre arbetsgivarsidan. Styrelsen fattar beslut med enkel majoritet. Föreskrifter beslutas av styrelsen på eget ansvar. Regeringen kan inte i det enskilda fallet ingripa i styrelsens verksamhet eller ålägga styrelsen att före beslut underställa regeringen en fråga för prövning. Styrelsen kan däremot (9:4 AML) i fråga om "föreskrift till allmän efterrättelse" underställa regeringen saken innan den beslutar. Det har i förarbetena förutsatts att detta skall bli ovanligt. Det bör ske endast i frågor av stor principiell betydelse, särskilt när styrelsen är oenig. I stort sett är det styrelsen som har att ge närmare regler om arbetsmiljön.[2]

Yrkesinspektionerna är nitton till antalet.[3] De leds av en tillsynsdirektör jämte en yrkesinspektionsnämnd. Nämnden fattar som huvudregel alla viktigare beslut, t ex om föreläggande och förbud. Nämnden består av elva ledamöter, tillsynsdirektören och tio andra. Av dessa utses fem på förslag av huvudorganisationer på arbetstagarsidan och fem av arbetsgivarsidans huvudorganisationer.

Både centralt och lokalt har alltså arbetsmiljömyndigheterna fått en stark förankring på arbetsmarknaden. Detta ligger i linje med synsättet att arbetsmiljön förutsätter en trepartssamverken (jfr 13.1, punkt 7).

Arbetarskyddsstyrelsen har sedan lång tid utfärdat generella regler inom arbetsmiljöområdet. Dessa har kallats *anvisningar*. Enligt AML kallas de *föreskrifter*.[4] Tidigare utfärdade anvisningar och andra av styrelsen antagna normer gäller tills vidare men skall successivt ersättas av föreskrifter.[5] I föreskrifterna, som kan täcka alla sidor av arbetsmiljön, ges påbud som direkt skall kunna användas inom sitt ämnesområde. Föreskrifter kan ges i olika syften, t ex för viss bransch, vissa tekniska anordningar eller ämnen, personalutrymmens utrustning och utformning, vissa arbetstagarkategorier m m (jfr 13.1). I fråga om gaser och andra ämnen fastställs ofta s k gränsvärden.[6] Härmed förstås bestämmelser om den högsta tillåtna halten av farliga beståndsdelar i olika miljöfaktorer. Gränsvärden kan fastställas även för andra miljöfaktorer än ämnen, som till exempel buller, belysning, luftfuktighet och tunga lyft. — Syftet med gränsvärden är att tillse att skador eller obehaglig påverkan av en farlig miljöfaktor kan undvikas. Värdena sätts så lågt att det inte skall föreligga några risker för arbetstagaren ens vid långvarigt arbete med miljöfaktorn. Föreskrifter kan avpassas efter behoven och göras mycket konkreta och detaljerade. De ger vanligen uttryck för en minimistandard. Strängare krav kan ställas i det enskilda fallet. Detta gäller även gränsvärdena.[7]

Föreskrifter kan utformas så att envar som berörs av dem är absolut skyldig

att rätta sig efter dem. Straffansvar föreligger dock endast om det uttryckligen framgår av föreskriften.[8] Den som bryter mot en sådan föreskrift begår ett brott och kan straffas. Andra föreskrifter är inte absolut tvingande. Den som inte följer föreskriften kan inte straffas enbart av den anledningen. Om en arbetsolycka inträffar kan däremot straffansvar ofta utkrävas därför att straffbar oaktsamhet anses föreligga (jfr 13.7). Underlåtelse att följa föreskrifter (och tidigare utfärdade anvisningar) kan däremot föranleda ingripande genom ett föreläggande eller ett förbud.

Arbetarskyddsstyrelsen kan även utfärda råd och rekommendationer (15 § 1 st AMF).[9]

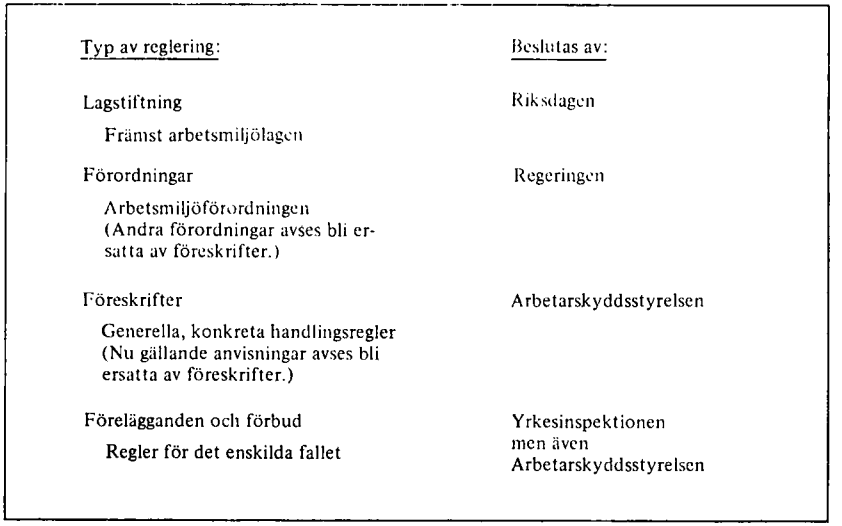
Ingripanden i det enskilda fallet sker genom föreläggande och förbud.[10] I de flesta fall utfärdas dessa av yrkesinspektionen. Även arbetarskyddsstyrelsen kan ge förelägganden och förbud i det enskilda fallet (7:10).

Yrkesinspektionen har som huvuduppgift att stödja och främja den lokala skyddsverksamheten på arbetsställena.[11] Den fungerar också som ett samrådsorgan för företagshälsovården (jfr 13.6). Inspektionen arbetar främst genom rådgivning och upplysning. Den kan också ge anvisningar om lämpliga skyddsåtgärder. Tillsynen skall inriktas på att främja skyddsverksamheten på arbetsstället och på att tillse att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses (15 § arbetsmiljöförordningen). En helhetsbedömning skall eftersträvas. Detta innebär att tillsynen skall inriktas på s k *systemtillsyn*, dvs att det finns en skyddsorganisation och en ansvarsfördelning som möjliggör att arbetsmiljökraven uppfylls. Tillsynen skall däremot inte koncentrera sig på detaljinspektion.[12] Om det föreligger behov kan yrkesinspektionen emellertid tillgripa tvångsåtgärder i form av förelägganden och förbud (7:7).[13] Dessa är tvingande. Den som inte rättar sig efter ett förbud eller ett föreläggande kan straffas (8:1)[14] eller åläggas att betala ett vite. Beslut om föreläggande och förbud får normalt endast fattas av yrkesinspektionsnämnden (jfr ovan).

I schematisk form illustreras hierarkin av offentliga regler i figur 13:1.

Den privata regleringen sker främst genom kollektivavtal. Avtal om skyddsverksamhet har funnits under relativt lång tid. Det första avtalet mellan SAF och LO träffades 1942 (jfr 9.1). Praktiskt taget hela arbetsmarknaden täcks av överenskommelser, som ingåtts på huvudorganisationsnivå. På den privata sektorn gäller arbetsmiljöavtalet 1976 mellan SAF, LO och PTK. På den statliga sektorn gäller ett centralt avtal från 1978 (AMLA). På den kommunala sektorn gäller ett avtal från 1981 (Miljö 81). — Regler om företagshälsovård finns i arbetsmiljöavtalen eller i fristående avtal. (Se härom 13.6.)

Avtalen liknar varandra i många hänseenden. De innehåller för det första ganska likartade regler dels om den lokala skyddsverksamheten dels om företagshälsovården. För det andra utmärks avtalen av att de medger lokala överenskommelser och anpassningar. — Vissa regler i avtalen kommer att beröras i 13.5.



Figur 13:1. Den offentliga regleringen på arbetsmiljöområdet

13.3 Allmänt om arbetsmiljöns beskaffenhet

I kapitel 2 AML ges regler om arbetsmiljöns beskaffenhet. Reglerna är mycket allmänt hållna. I dessa regler framträder lagens grundläggande ideologi och idéer. Dessa har behandlats i 13.1. I de sex första paragraferna anges miljökraven beträffande ett antal olika miljöfaktorer på arbetsställena. Det rör sig om arbetsmiljön totalt sett och arbetsförhållandena för den enskilde (2:1), planläggning av arbetet (2:2), arbetslokaler (2:3), arbetshygien (2:4), tekniska anordningar (2:5) samt ämnen (2:6). Ledstjärnan för miljökraven i fråga om alla dessa faktorer är orden "tillfredsställande" och "betryggande". Dessa uttryck skall uppfattas objektivt.[1] Detta innebär att miljökraven i princip är desamma på alla arbetsställen och lika för alla. Miljökraven skall inte fastställas individuellt för olika arbetsställen, t ex med hänsyn till den enskilde arbetsgivarens ekonomiska bärkraft. Vissa variationer tolereras dock.[2] Strängare krav ställs generellt vid nyanläggningar än i fråga om äldre lokaler. Vad gäller äldre lokaler får vidare inte krävas att de miljöförbättrande insatserna är orimliga i förhållande till resultaten (jfr 13.1, punkt 8).

I fråga om byggnader finns regler om konstruktion och utformning i byggnadslagstiftningen.[3] Arbetsmiljöaspekterna skall regelmässigt beaktas i alla byggnadsärenden. Såväl yrkesinspektionen som arbetstagarnas skyddsorganisation medverkar.[4] Byggnadslov får inte ges om byggnaden inte uppfyller de krav på tillfredsställande miljö som arbetsmiljölagen uppställer.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla en arbetsmiljö som är tillfredsställande

och betryggande. Undantagsvis kan detta vara omöjligt, helt eller delvis. Det kan vara fråga om tillfälliga arbeten, arbete i form av tillsyn eller underhåll eller arbete som till sin typ är farligt, t ex brandförsvaret. I sådana fall får arbetsmiljökraven helt eller delvis tillgodoses genom att arbetstagaren använder personlig skyddsutrustning. Även i mindre extrema arbetssituationer kan skyddsutrustning erfordras, t ex skydd mot buller, rök eller nedfallande föremål (2:7).

En arbetsgivare kan *aldrig* befria sig från att tillhandahålla en betryggande arbetsmiljö genom att hänvisa till personlig skyddsutrustning.[5] Arbetsplatserna skall i princip vara så utformade att personlig skyddsutrustning inte behövs. En avvägning får dock göras mellan kostnaderna för en betryggande arbetsmiljö och resultaten. — Erforderlig personlig skyddsutrustning skall tillhandahållas och betalas av arbetsgivaren (2:7).[6]

Ett exempel ur praxis är följande.[7]

Arbetstagare röjde snö med motorfordon utan hytt. Det var kallt. Skyddsombudet stoppade arbetet. Skälet var att arbetstagarna riskerade att bli sjuka. Arbetsgivaren borde tillhandahålla varmfodrad overall. Arbetsgivaren för sin del menade att kläder för att stå emot utomhusklimatet var arbetstagarens privatsak. Sådana kläder var inte skyddskläder.

Arbetarskyddsstyrelsen gav arbetstagarsidan rätt. Styrelsen anförde:

"Arbete med snöröjning utföres ofta under ogynnsamma väderleksförhållanden. Med hänsyn härtill anser styrelsen att sådant arbete när det utföres med motorfordon om möjligt bör utföras med fordon, som har hytt. Om detta inte är möjligt måste arbetsgivaren i stället tillhandahålla kläder till skydd mot kyla."

I arbetsmiljön ingår även att personalutrymmen skall finnas i tillräcklig omfattning (2:8 st 1). Utöver utrymmen för vila, förtäring och personlig hygien hör till personalutrymmen enligt lag även utrymmen för första hjälp vid olycksfall eller sjukdom. Arbetarskyddsstyrelsen har utfärdat ett flertal anvisningar om både första hjälpen och personalutrymmen.[8] — Arbetsmiljökrav ställs även på fordon för personaltransport. Lagen uppställer däremot *inte* krav på att arbetsgivaren skall ha sådana fordon (2:8 st 2).

13.4 Vem omfattas av arbetsmiljölagen?

13.4.1 *Inledning*

Arbetsmiljölagen avviker från annan arbetsrättslig lagstiftning i den meningen att lagen har ett vidare tillämpningsområde än vad som är vanligt. I allmänhet är arbetsrättslig lagstiftning begränsad till arbetsgivare och arbetstagare (jfr 1.1). Arbetsmiljölagen omfattar även åtskilliga andra kategorier. Det finns flera skäl till detta. Ett är att samhället har huvudansvaret för folkhälsa och sjukvård. Om det är praktiskt för samhället att bära detta ansvar genom att låta arbetsmil-

jölagens regler (helt eller delvis) tillämpas även på andra områden än arbetsplatserna bör detta ske. Ett exempel på detta är att lagen i stor utsträckning även gäller på skolor och universitet. Ett annat skäl är att den utrustning och de ämnen, som förekommer på arbetsplatserna, ofta har tillverkats på annat håll och införts på arbetsstället. Det ligger då nära till hands att utsträcka ansvaret även till dem som i egenskap av tillverkare, säljare, uthyrare eller dylikt medverkat till att skapa miljön på arbetsstället.

13.4.2 *Vem skyddas av arbetsmiljölagen?*

Arbetsmiljölagen gäller i främsta rummet arbetstagare (1). Även andra grupper omfattas helt eller delvis, nämligen värnpliktiga (2), elever (3), vårdtagare (4) och inhyrd entreprenadarbetskraft (5). Utmärkande för alla dessa kategorier är att de har en motpart, som de står i ett beroendeförhållande till. När arbete utförs utan något sådant beroendeförhållande finns inget skydd enligt lagen. Exempel på detta är grannar som hjälper varandra samt egnahemsbyggaren och hans bekanta, som hjälper honom.

Arbetstagare (1) omfattas med vissa undantag av lagen i dess helhet (1:1 st 1). Vem som är arbetstagare bestäms av sedvanliga regler (jfr 1.1).[1] Praktikanter och lärlingar är vanligen arbetstagare. Om anställning inte föreligger omfattas de av lagen som elever. Under fredstid gäller lagen i huvudsak även om försvaret, både den anställda personalen och i stort sett även värnpliktiga och andra tjänstgöringspliktiga (se punkt 2).[2] Anställda familjemedlemmar omfattas som andra arbetstagare så snart arbetet utförs *utanför* arbetsgivarens hem (jfr nedan).

En särskild grupp är de s k okontrollerade arbetstagarna (se om detta begrepp i 1.1).[3] Dessa arbetstagare stod tidigare utanför arbetarskyddslagstiftningen. I arbetsmiljölagen omfattas de av alla regler. En annan sak är att arbetsgivarens ansvar begränsas av den anledningen att han inte fortlöpande kan vaka över hur arbetet bedrivs.

Två grupper av arbetstagare står utanför arbetsmiljölagen (1:3; jfr motsvarande i fråga om arbetstid, 14.1). Det rör sig *för det första* om fartygsarbete. Här gäller särskilda regler.[4] Lagen omfattar däremot ombordanställda på luftfartyg (så länge flygplanet befinner sig på svenskt territorium eller i svenska luftrum).[5] Vissa specialregler finns. *Det andra undantaget* avser arbete i arbetsgivarens hem. Här gäller lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Annat husligt arbete faller däremot under lagen, t ex hemsamariter och kommunala dagmammor.[6]

Värnpliktiga och andra tjänstgöringspliktiga (2) omfattas av skyddsreglerna i lagen. Reglerna om samverkan på arbetsställena är däremot inte tillämpliga (1:2 punkt 3).[7]

Elever (3) och vårdtagare (4) omfattas, dock likaledes med undantag för reg-

lerna om samverkan (2 § punkterna 1—2).[8] Ansvaret vilar på utbildnings- respektive vårdanstalten. I fråga om *elever* träder lagen i tillämpning först från och med årskurs 7 i grundskolan. Skyddet gäller därefter all utbildning, även frivillig, oavsett elevens ålder. Skyddet gäller både praktiska och teoretiska utbildningsmoment. Det ställs alltså inga krav på att verksamheten skall likna arbete i traditionell arbetslivsform. PRAO-elever skyddas också av lagen men ansvaret vilar på arbetsgivaren på det arbetsställe där eleven är. — *Vårdtagare* skyddas under utförande av anvisat arbete. Med vårdtagare förstås i lagen både tvångsmässigt intagna personer, t ex interner, och frivilligt intagna, t ex patienter på sjukhus och vårdhem. En viktig skillnad i fråga om vårdtagare är att tvångsmässigt intagna personer ofta kan åläggas att utföra arbete vilket mera sällan är fallet med frivilligt intagna.[9]

Om arbetsgivaren anlitar entreprenadarbetskraft (5) finns det skyddsregler för de entreprenadanställda i lagen även i förhållande till inhyraren.[10] Exempel på arbetsentreprenader är att städning utförs av anställda i ett städbolag, matservering sköts av anställda i ett restaurangföretag eller att en grävmaskin med förare anlitas. I första hand skyddas de entreprenadanställda genom att deras egen arbetsgivare har skyddsansvar för dem. Även inhyrarens ansvar är dock viktigt. I 3:6—7 ges regler om ansvar på gemensamma arbetsställen (jfr 13.4.3 vid punkt 4). Enligt 3:11 och 7:8—9 kan förelägganden och förbud riktas även mot en inhyrare i hans förhållande till de entreprenadanställda (jfr 13.4.3 punkt 7). Ifall *gemensam arbetsledning* av inhyraren behövs, får inhyraren ett ansvar som motsvarar en arbetsgivares.[11]

13.4.3 *Vem har skyddsansvar? Ansvarets innebörd*

Arbetsmiljölagen räknar med ett stort antal skyddsansvariga. Dessa behandlas i elva punkter.

1. Arbetsgivare i förhållande till arbetstagare (3:1—3).
2. Arbetstagaren själv (3:1 och 3:4).
3. Arbetsgivarens eget arbete, ensamföretagare och gemensam yrkesutövning (3:5).
4. Arbetsgivare på gemensamma arbetsställen (3:6—7).
5. Den som tillverkar eller på något sätt tar befattning med teknisk anordning (3:8) samt installatör (3:10).
6. Den som tar befattning med farligt ämne (3:9).
7. Upplåtare och den som råder över ett arbetsställe (3:11).
8. Läkare (3:18).
9. Användare (7:4).
10. Vissa myndigheter.
11. Enligt plan- och bygglagen har fastighetsägare ett särskilt ansvar.

Det bör redan här påpekas att skyddsombud och skyddskommittéer *inte* har rättsligt ansvar för arbetsmiljön. Trots sina namn har de uppgifter av annat slag, främst kontroll och ledning (se vidare 13.5). Det är en vanlig missuppfattning att skyddsombud och skyddskommittéer har ansvar men så är alltså *inte* fallet.[12]

Ansvaret för arbetsmiljön vilar i huvudsak på arbetsgivaren (1). Till att börja med har arbetsgivaren ansvar för att lokal skyddsverksamhet kommer till stånd (3:1). Visserligen har även arbetstagaren ansvar för att skyddsverksamhet bedrivs men initiativet och huvudansvaret är arbetsgivarens (jfr 13.5.1).

Arbetsgivaren har huvudansvaret för *den totala miljön* på arbetsstället (3:2). De krav på arbetsmiljöns beskaffenhet som lagen uppställer (jfr 13.3) åligger det främst arbetsgivaren att uppfylla. Arbetsgivarens ansvar är i dessa hänseenden långtgående (se 13.3). Det bör särskilt understrykas att arbetsgivaren bär huvudansvar för miljöskyddet trots att även andra kan ha ansvar för miljöfaktorer på arbetsstället (se vid punkterna 2 och 4—7).

Arbetsgivaren har ett ansvar för den enskilde arbetstagarens *personliga miljö* (3:3). Detta ansvar innefattar flera moment. Arbetstagaren skall få information om arbetet och dess risker, metoder för hur man undviker riskerna och tillräcklig utbildning för arbetsuppgifterna (jfr 10.6). Alla dessa frågor lämpar sig väl för skyddskommittén att utfärda närmare anvisningar för (jfr 13.5). Arbetsgivaren har skyldighet att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar, t ex handikapp (jfr 13.1 punkterna 5—6).

Arbetsgivaren har slutligen ett särskilt ansvar för arbetstagare som arbetar ensam (3:2 st 3).[13] Ensamarbete innebär extra påfrestningar framför allt av psykisk art. Arbetsgivaren måste därför sträva efter att anordna arbetet så att påfrestningarna blir så små som möjligt, t ex genom att se till att *kontakt* kan nås med ensamarbetaren och att *transportberedskap* finns.[14] Skyddsombud kan stoppa ensamarbete i vissa fall (se 13.5.3). Yrkesinspektionen kan förbjuda ensamarbete i enskilda fall (7:7 AML).[15]

Även arbetstagaren (2) har ansvar för arbetsmiljön (3:4).[16] Detta ansvar är i huvudsak begränsat till den egna arbetsmiljön. Faror utanför den egna arbetssituationen kan den enskilde arbetstagaren normalt inte åläggas ansvar för (jfr 10.6, slutet punkt 4). För den egna arbetssituationen är ansvaret däremot långtgående.

Detta följer både av arbetsmiljölagen och av reglerna om arbetsgivarens arbetsledningsrätt (jfr 10.3) och arbetstagarens lydnadsplikt (jfr 10.3 och 10.4). Regeln i 3:4 arbetsmiljölagen är främst en precisering av vad som gäller enligt allmänna regler. Arbetstagaren "skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet" som behövs. Underlåtenhet av arbetstagaren kan föranleda ansvar, t ex omplacering. I undantagsfall kan uppsägning ifrågakomma och i extrema situationer avsked.[17]

Enligt allmänna regler i arbetsrätten har en arbetstagare rätt att vägra utföra

arbete, som enligt hans bedömning innebär fara för liv och hälsa (se 10.3, punkt 2). Regeln i AML (3:4 st 2) innebär främst en precisering av vad som länge gällt. När arbetstagaren upphör med arbete vid omedelbar *och* allvarlig fara för honom själv eller annan är meningen att han snarast skall ta kontakt med arbetsledningen. Om arbetsledningen inte anser fara av angivet slag föreligga kan arbetstagaren vända sig till skyddsombud. Skyddsombudet kan stoppa arbetet (jfr 13.5.3). Får arbetstagaren inte medhåll av skyddsombudet heller kan han *på eget ansvar* avgöra om han skall vägra utföra arbetet (jfr igen 10.3, punkt 2). Innan arbetstagaren fått besked om att arbetet skall fortsättas är han däremot normalt *fri från egen ansvar.*[18] — Regeln om avbrott i arbete har särskilt betydelse vid ensamarbete.

> I förarbetena till lagen uppmärksammades den konflikt som kan uppstå om annans liv eller hälsa äventyras därför att arbetstagare upphör med arbete. Särskilt inom vårdsektorn är denna konfliktsituation aktuell men också t ex inom polis- och brandväsendet. I de sistnämnda yrkena är omedelbar och allvarlig fara visserligen ofta nog en del av det vanliga arbetet. Arbetstagare kan dock vägra utföra ett arbete som t ex innebär onödigt stor risk. Det anges i förarbetena att en avvägning får göras mellan de motstridiga intressena men att hänsyn skall tas till "arbetstagarens berättigade intresse av vad som är försvarligt".[19]

Ensamföretagare (3) har ett visst ansvar enligt lagen (3:5 st 2). Detta gäller hans befattning med teknisk anordning (punkt 5) respektive farligt ämne (punkt 6) och hans deltagande på ett arbetsställe, som är gemensamt med andra (punkt 4).[20] I övrigt gäller inte lagen. Störst betydelse har att ensamföretagares arbetslokaler inte omfattas.[21] (Samma begränsade ansvar gäller om arbete bedrivs enbart tillsammans med familjemedlem.[22]) — Hela lagen är tillämplig på arbete som en företagare (med anställda) *själv* utför på sin arbetsplats (3:5 st 1 p 1). Detta gäller både när han arbetar tillsammans med sina anställda och när han tillfälligt arbetar ensam på arbetsstället. — Hela lagen är också tillämplig på verksamhet som två eller flera personer gemensamt bedriver i *yrkesmässig* form. (3:5 st 1 p 2. Jfr däremot om grannar m fl i 13.4.2, början. Om arbetet bedrivs enbart med familjemedlem gäller dock endast reglerna för ensamföretagare.)

> På senare år har det blivit vanligt att arbetstagare säger upp sig — eller blir uppsagda — och därefter "startar eget" (jfr 1.1). Vederbörande kan då välja att arbeta alldeles ensam — dvs som ensamföretagare — eller att gå samman med någon annan — t ex i ett handelsbolag.
>
> Ensamföretagaren har, som sagts, ett visst ansvar enligt lagen men faller till stor del utanför. Skyddskraven blir lägre. Den som väljer att arbeta med ett lägre skydd får ofta lägre kostnader. Detta leder i sin tur ofta till att han kan konkurrera på andra villkor än företagare som helt omfattas av AML. — Åsikterna går isär om det lämpliga och berättigade i de lägre kraven på ensamföretagare. De fackliga organisationerna försöker ofta att förmå en-

samföretagare att ingå kollektivavtal. Ett skäl är att detta medför att ensamföretagaren får ett långtgående ansvar för sin egen arbetsmiljö (jfr 5.2). Konkurrensen kommer vidare att ske på samma villkor som gäller för företagare med arbetstagare.

Företagare som däremot väljer att gå samman med annan omfattas av AML. Även här försöker de fackliga organisationerna ofta att få till stånd ett kollektivavtal. Ett skäl är att kollektivavtalen ofta innehåller regler om längre gående miljöansvar än AML.[23]

Vanligt inom arbetslivet är att två eller flera arbetsgivare bedriver arbete på samma arbetsplats, *gemensamt arbetsställe* (4).[24] Enligt 3:6 föreligger i sådana fall en skyldighet att samråda och verka tillsammans för god arbetsmiljö. I 3:7 ges närmare regler. På byggarbetsplatser är regelmässigt flera arbetsgivare verksamma, t ex en byggnadsfirma som huvudentreprenör och ett antal andra firmor som underentreprenörer för särskilda uppgifter, t ex rörläggnings-, glas- och elektricitetsarbeten. På en sådan arbetsplats är den som låter utföra arbetet — byggherren — ansvarig för samordningen. På fasta driftsställen förekommer ofta att mer än en arbetsgivare är verksam, t ex ett företag jämte något entreprenadföretag (jfr 13.4.2, punkt 5). Samordningsansvaret åvilar den som råder över arbetsstället. — I bägge nu angivna situationer kan ansvaret överlåtas på annan arbetsgivare. Vanligt är t ex att huvudentreprenören på en byggarbetsplats har samordningsansvar. Yrkesinspektionen kan besluta om vem som skall ha samordningsansvar (7:6).

Om flera arbetsgivare samverkar på annat arbetsställe än de ovan angivna är det inte obligatoriskt att det finns en samordningsansvarig. Arbetsgivarna *kan* utse en arbetsgivare att svara för samordningen av skyddsarbetet (3:7 st 2). Detta kan även yrkesinspektionen (7:6).

Vilken innebörd har samordningsansvaret?
Av lagförarbetena framgår att ansvaret främst består av tre delar.[25]
Den samordningsansvarige har främst ansvar för:

1. *att* bygga upp och svara för en lämplig samverkansorganisation
2. *att* tidsmässigt planera de olika företagens verksamhet så att risker inte uppstår för "kollisioner"
3. *samt att* göra klart vem som skall stå för skyddsanordningarna på arbetsstället.

På byggarbetsplatser är det vanligt att den som är ansvarig arbetsledare har de uppgifter som åvilar den samordningsansvarige. Även när det finns en samordningsansvarig behåller emellertid varje arbetsgivare på arbetsstället arbetsmiljöansvaret för *sin* verksamhet.[26] Det kan inträffa att två eller flera arbetsgivares verksamhet bedrivs i så nära samarbete att gemensam arbetsledning krävs. I sådant fall får den arbetsgivare som utövar den gemensamma arbetsledningen ett visst ansvar även för den andre arbetsgivarens anställda.[27]

Den som tar befattning med teknisk anordning (5), såsom redskap eller maskin, har ansvar för att anordningen är betryggande ur säkerhets- och hälsosynpunkt m m (3:8). Ansvaret åvilar *alla* som tar befattning med anordningen, från tillverkare till uthyrare, utställare eller säljare. Om anordningen finns på en arbetsplats har arbetsgivaren huvudansvaret (jfr punkt 1 ovan). — Installatör av teknisk anordning skall tillse att skyddsanordningar uppsätts och att även i övrigt erforderliga skyddsåtgärder vidtas (3:10).

Regler om obligatoriskt typgodkännande av tekniska anordningar före användning finns inte i AML. Regler om förhandsgranskning kan däremot ges av arbetarskyddsstyrelsen (3:12 AML och 18 § AMF). Åtskilliga anordningar är underkastade sådan kontroll, t ex excenterpressar,[28] lyftanordningar, vissa motordrivna gräsklippningsmaskiner och spikpistoler. Skälet till att alla tekniska anordningar inte underkastas offentlig kontroll är att samhällets resurser långt ifrån räcker till för en så omfattande uppgift.[29] Ansvaret för alla som tar befattning med anordningen skapar dock vissa garantier för säkerhet och sundhet.

Den som tar befattning med farligt ämne (6) har ett ansvar som nära överensstämmer med ansvaret vid tekniska anordningar (3:9). Även beträffande ämnen kan regler om förhandskontroll uppställas. Av de tusentals ämnen som används på arbetsplatserna är dock bara ett fåtal underkastade förhandskontroll.

Ett visst ansvar åvilar även den som upplåter en lokal, t ex hörsalen på ett stadsbibliotek, ett markområde, t ex en torgplats eller ett grustag, eller personalutrymme (7).[30] Samma är förhållandet med den som råder över ett arbetsställe, där arbete utförs av andra än hans arbetstagare. Ett exempel på detta är distributionsarbete som består i att avlämna varor, t ex till butiker, sjukhus eller hotell. Den som råder över butiken osv utformar delvis den miljö, som distributionsarbetarna har att arbeta i. Ett annat exempel är inhyrd arbetskraft vid arbetsentreprenader (jfr 13.4.2, punkt 5). — Förbud kan utfärdas av yrkesinspektionen mot arbetsmiljöfaktor på alla de nu avsedda arbetsställena. Mot den som råder över ett arbetsställe kan även föreläggande utfärdas (7:8—9).

Ägare av eller nyttjanderättshavare till fastighet (t ex hyresgäst) omfattas inte som sådana av reglerna i punkt 7. Ansvar *enbart* till följd av äganderätt eller nyttjanderätt föreligger *inte* enligt arbetsmiljölagen. Detta har betydelse bl a för avfallshämtning. Om ägaren eller nyttjanderättsinnehavaren är en arbetsgivare föreligger däremot ansvar (se även punkt 11).

Läkare (8) kan åläggas ett visst ansvar. Han kan åläggas att rapportera "sjukdom, som kan ha samband med arbete" (3:18). Närmare regler har getts av arbetarskyddsstyrelsen.[31]

Användare av produkter (9) har ålagts en upplysningsskyldighet i lagen (7:4). Denna skyldighet är begränsad till att uppge vem som har levererat produkten. Samma skyldighet åvilar den som låter annan utföra arbete utan att anställning uppkommer (dvs olika former av arbetsentreprenader; jfr 9.4.4 mot

slutet och 13.4.2, punkt 5).

Skolstyrelse, hälsovårdsnämnd och byggnadsnämnd (10) var enligt en regel i arbetarskyddslagen skyldiga att lämna arbetarskyddsmyndigheterna "upplysningar och biträde". AML innehåller ingen motsvarande regel. Upplysningsplikt föreligger dock även fortsättningsvis därför att myndigheter har "en allmän skyldighet att samarbeta med och bistå varandra".[32]

Byggnad skall enligt plan- och bygglagen (11) vara så inrättad att bl a avfallshantering kan ske på ett arbetsmiljömässigt tillfredsställande sätt. Detta gäller även äldre fastigheter, som därför ibland måste rustas upp.[33]

13.5 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

13.5.1 *Inledning*

Arbetsmiljöarbetet är en trepartssamverkan (jfr 13.1, punkt 7). På arbetsställena har arbetsgivare och arbetstagare en skyldighet att samverka. Reglerna om den kollektiva samverkan mellan parterna ges i kapitel 6 i arbetsmiljölagen. Lagen kompletteras av ett antal bestämmelser i AMF samt av utförlig reglering i arbetsmiljöavtalen och i avtalen om arbetsmiljöutbildning.

Syftet med samverkan är att förverkliga AML:s syften. I miljöfrågor har arbetstagarna alldeles särskilda förutsättningar att bidra med kunskaper, idéer och erfarenheter. Utan medverkan från arbetstagarsidan kan den höga målsättningen i AML inte uppnås.

Arbetsgivaren företrädes i arbetsmiljöarbetet av sina vanliga företrädare. Arbetsledarna spelar en mycket viktig roll. AMF (7 § 1 st) kräver dessutom att arbetsgivaren skall utse särskild kontaktman, som skyddsombud kan ta kontakt med. I arbetsmiljöavtalen förutsätts dock att kontakterna i första hand skall tas med ansvarig arbetsledare. — Arbetstagarsidan företräds i miljöarbetet av särskilt utsedda representanter, skyddsombud och ledamöter i skyddskommitté. — På större arbetsplatser anställs ofta skyddsingenjör och företagsläkare. Dessa är att uppfatta som parternas gemensamma företrädare (jfr 13.6).[1]

13.5.2 *Skyddsombud*

Skyddsombud skall utses på arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts eller på mindre arbetsställe om behov föreligger (6:2 st 1). Ombud utses av den lokala avtalsslutande fackliga organisationen på arbetsstället (klubb eller motsvarande; 6:2 st 2). Finns inte sådan organisation utses ombudet av arbetstagarna direkt. Detta gäller även om alla — eller en majoritet — av arbetstagarna tillhör en icke avtalsslutande facklig organisation (jfr 2.6). Antalet ombud på arbetsstället fastställs av arbetstagarsidan (6 § AMF). Arbetsställets storlek, arbetets natur och förhållandena i övrigt avgör antalet. Ofta sker en

indelning av arbetsstället i skyddsområden. Varje skyddsområde företräds i regel av ett ombud.

Skyddsombud skall vara arbetstagare på arbetsstället (6:2 st 1).[2] Andra kvalifikationskrav finns inte i lag. AMF innehåller vissa allmänna riktlinjer, men den fackliga organisationen har full frihet. Mandattiden är enligt AMF normalt tre år. Skyddsombud kan när som helst avsättas av den organisation, som utsett ombudet. Verksamhetsområdet för ombudet fastställs också av den fackliga organisationen, men själva organisationsstrukturen uppställer gränser. Ombudet representerar endast anställda inom organisationens verksamhetsområde (jfr 3.2). Skyddsombud skall däremot företräda *alla* arbetstagare inom sitt område, organiserade lika väl som oorganiserade. Avseende får på intet vis fästas vid den fackliga organisationstillhörigheten. — Totalt finns cirka 117 000 skyddsombud i Sverige.[3]

Arbetsgivaren skall skriftligen underrättas om val av skyddsombud (6:14 AML och 10 § AMF). Innan så har skett gäller inte lagens regler på ombudet (jfr förtroendemannalagen, 7.2, punkt 3). AMF ger närmare regler om vad underrättelsen skall innehålla. Där anges även att yrkesinspektionen skall få en likalydande uppgift.

Skyddsombudets uppgifter anges ganska noga i lagen. I AMF och avtalen ges ytterligare preciseringar. Ombuden företräder arbetstagarna inom hela det vidgade arbetsmiljöområdet. Ombud har rätt att delta i alla på arbetsstället uppkommande miljöfrågor. Från denna regel finns inga undantag, låt vara att företagshälsovården handläggs av skyddskommittén där sådan finns. Skyddsombud har samtidigt skyldighet att aktivt arbeta för "tillfredsställande" miljöförhållanden (6:4; jfr 13.3 i början). Vidare skall han arbeta för att arbetstagarna medverkar i skyddsarbetet. Skyddsombudet tar del i planeringen av nya eller ändrade arbetslokaler (6:4).[4] Skyddsombud har rätt till information om och insyn i allt som behövs för uppdraget (6:6).[5] Arbetsgivaren har en omfattande skyldighet att självmant informera skyddombudet ("det rent primära informationsområdet"; jfr 8.2.3) men dessutom har ombud rätt att ta del av handlingar och annat, som han behöver ("det halvprimära informationsområdet"; jfr 8.2.3). Skyddsombud har rätt att föra vidare all emottagen information dels till skyddskommittén dels till styrelsen för den organisation som utsett honom (7:13). — Avtalen innehåller regelmässigt en normalinstruktion för skyddsombud.

Skyddsombud har rätt till den ledighet som uppdraget fordrar (6:5). Varken lagen eller avtalen innehåller några tidsmässiga preciseringar. Avtalen förutsätter att tidsåtgången för *ordinarie* skyddsarbete bestäms av parterna på arbetsplatsen eller i skyddskommittén. För extraordinära situationer kan inga begränsningar uppställas. Om parterna har olika uppfattningar har den lokala fackliga organisationen tolkningsföreträde. Detta följer av förtroendemannalagen (jfr 7.6). I vissa situationer utövas tolkningsrätten av skyddsombudet själv. Detta är fallet i akuta farosituationer, vid olyckshändelser och liknande extraor-

dinära tillfällen.[6] Parterna kan alltid hänvända sig till yrkesinspektionen för att få synpunkter på tidsåtgången. I yttersta fall får domstol bedöma saken.[7]

Lagen saknar regler om rätt för skyddsombudet att ha tillgång till arbetsrum, förvaringsrum eller motsvarande. På samma sätt som enligt FML (se 7.5.1) skall ombudet få disponera lämpligt utrymme. Den närmare omfattningen får regleras i avtal, liksom rätt till biträdeshjälp m m.[8]

När det på ett arbetsställe finns mer än ett skyddsombud skall ett av ombuden utses till *huvudskyddsombud* (6:3). På större arbetsställen är det vanligt att det finns flera huvudskyddsombud. Dessa är likställda men om något av dem utsetts att fungera som talesman (eller dylikt) anses det ombudet som huvudskyddsombud i lagens mening. Huvudskyddsombud har som särskild uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet och att företräda arbetstagarsidan i frågor som berör mer än ett skyddsområde. Den fackliga organisationen får ge närmare instruktioner om ansvar och arbetsfördelning. — För huvudskyddsombud gäller i övrigt samma regler som för vanliga skyddsombud.

På arbetsställe där skyddskommitté (se 13.5.4) inte har tillsatts kan ett *regionalt skyddsombud* utses (6:2 st 3).[9] Medgivande av yrkesinspektionen fordras. (Förslag framlades 1988 att sådant medgivande inte längre skall krävas. Regeringen har förklarat sig instämma i förslaget och angivit att förslag till lagändring skall föreläggas riksdagen under senare delen av 1989.[10]) Arbetsgivaren skall normalt kontaktas men hans tillstånd eller tillstyrkan fordras inte.[11] Avgörande är skyddsbehovet. Ombudet utses av lokal avdelning av förbund (eller motsvarande) och inte av företagsklubb. Verksamhetsområdet för det regionala skyddsombudet fastställs av yrkesinspektionen. (Även detta föreslås bli ändrat.) I allmänhet är området ett antal angivna arbetsställen men tillstånd kan undantagsvis ges för ett geografiskt område, t ex en kommun. Regionalt skyddsombud kan endast verka på arbetsställen där den fackliga organisationen har i vart fall en medlem. Det krävs däremot inte att kollektivavtal finns. En arbetsgivare som vägrar ett behörigt regionalt skyddsombud att komma in på arbetsplatsen bryter mot AML och kan dömas till skadestånd (6:10—11).[12] Antalet ombud var i juni 1987 cirka 1 700, verksamma på cirka 100 000 arbetsställen.[13]

Det regionala skyddsombudet har i huvudsak samma uppgifter som vanliga skyddsombud. Finns skyddsombud på arbetsstället blir uppgiften mera lik huvudskyddsombudets. Reglerna om skyddsombud gäller i tillämpliga delar även regionala skyddsombud.

13.5.3 *Skyddsombuds stoppningsrätt*[14]

Som framgått i 10.3 (punkt 2) har arbetstagare sedan gammalt haft rätt att vägra utföra arbete, som innebär fara för liv och hälsa. En näraliggande regel har tagits in i AML (se 13.4.3, punkt 2). Redan tidigare (1973) hade i arbetarskyddslagen förts in en regel om rätt för skyddsombud att stoppa arbete. I utvidgad form

finns denna regel i 6:7 AML. Regeln om stoppningsrätt är inte avsedd att användas ofta (jfr motsvarande vid tolkningsföreträde 5.10.2).[15] Den skall i stället tjäna som ett påtryckningsmedel på arbetsgivaren att nå en uppgörelse i godo.

Stoppningsrätt föreligger i tre situationer.

1. Arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa.

   Det krävs att faran är både omedelbar och allvarlig. Stoppningsrätt föreligger därför inte om ett arbete kan ge upphov till skadliga långtidseffekter. Däremot krävs det inte att hotande kroppsskada är livsfarlig.

2. Arbete bedrivs i strid med förbud av tillsynsmyndighet.

3. Ensamarbete.

   Ensamarbete är förbundet med särskilda risker (jfr 13.4.3, punkt 1). Utrymmet för ingripande av skyddsombud (liksom av arbetstagaren själv; jfr 13.4.3, punkt 2) är därför relativt omfattande.

I fallen 1 och 3 skall skyddsombud först ta kontakt med arbetsgivaren. Stoppningsrätt föreligger endast om tillfredsställande rättelse inte uppnås genast.[16] I bägge fallen skall yrkesinspektionen tillkallas. Yrkesinspektionen kan helt häva stoppet eller häva det med anvisningar om rättelse. Yrkesinspektionen kan även vidmakthålla stoppet genom att utfärda förbud mot arbetet i dess tidigare form. Inspektionens beslut kan överklagas, först till arbetarskyddsstyrelsen och i sista hand till regeringen.[17]

Skyddsombud har inget ekonomiskt ansvar när arbete stoppas (6:7 st 4). Detta gäller även om stoppet är obefogat.[18] Inte heller den fackliga organisationen kan åläggas skadestånd.[19] Om skyddsombud har stoppat arbete av ovidkommande skäl — dvs skäl som inte har med arbetsmiljön att göra — kan arbetsgivaren sätta sig över det. Samma gäller om stoppet är uppenbart ogrundat.[20] Vid rena missbruk av stoppningsrätten torde arbetsgivaren i allvarliga fall kunna ingripa mot ombudet med uppsägning.[21] Den fackliga organisation, som utsett ombudet, kan besluta om avsättning.[22]

Arbetstagarna kan upphöra att utföra arbete, som skyddsombudet stoppat; se vidare 10.3.

13.5.4 *Skyddskommitté*

På arbetsställe med minst 50 arbetstagare skall skyddskommitté inrättas (6:8 st 1). Samma är fallet på mindre arbetsställen när arbetstagarsidan begär det. På större arbetsställen kan flera kommittéer utses. Skyddskommitté kan ha utskott, nämnder och liknande, t ex anpassnings- eller rehabiliteringsgrupp.

Skyddskommittén är sammansatt av företrädare för bägge parter på arbetsstället. Arbetstagarsidans förträdare utses av de lokala avtalsslutande fackliga

organisationerna (eller av arbetstagarna, om sådana organisationer inte finns; 6:8 st 2). I AMF (8 §) anges att en ledamot *om möjligt* skall vara i företagsledande eller jämförlig ställning. Vidare *bör* skyddsombud ingå. Företrädare för företagshälsovården bör delta i kommitténs sammanträden. Antalet ledamöter bestäms varken i AML eller AMF. I t ex arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK ges vissa riktlinjer men också regler om vad som skall gälla om parterna inte kan ena sig. Största antalet ledamöter är då nio. Detta kan synas vara ett lågt tal men i partskommentaren förklaras att detta beror på hänsyn till effektiviteten i arbetet. Arbetstagarsidan har i avtalet tillförsäkrats rätt till en majoritet i kommittén. Samma gäller på den statliga sektorn både i AMLA och i avtalet om företagshälsovård.

I fråga om kvalifikationer och underrättelse till arbetsgivaren gäller för arbetstagarsidans ledamöter samma regler som för skyddsombud (6:15; jfr 13.5.2). Samma är förhållandet beträffande rätt till ledighet. Lagen innehåller inga regler om rätt till information. Det förutsätts dock att kommittén får samma information som skyddsombuden. I avtalen ges ofta regler om informationen.

Skyddskommittén har den centrala ställningen i arbetsmiljöarbetet (6:9).[23] Dess huvuduppgifter är att fastställa målen för arbetsmiljöarbetet och bestämma hur arbetet skall läggas upp för att dessa mål skall nås. Alla arbetsmiljöfrågor på arbetsstället faller under dess kompetens. Kommittén skall delta i skyddsarbetet på ett så tidigt stadium i besluts- och planeringsprocessen som möjligt. Särskilt viktigt är detta i frågor om ny- eller ombyggnad av lokaler eller vid omläggning av arbetsprocesser.[24] Kommittén har det överordnade ansvaret för utbildning och övervakning på hela arbetsmiljöområdet. Kommittén är huvudman för företagshälsovården (jfr 13.6).[25] Kommittén har ansvar för anpassning och rehabilitering av arbetshandikappade (6:9).[26] Detta kan ske i ett särskilt organ, t ex en partssammansatt anpassningsgrupp (8 a § AMF).[27]

Beslut skall om möjligt fattas i enighet.[28] När så sker blir i praktiken besluten bindande för arbetsgivaren. Om beslutet innebär ekonomiska åtaganden fordras dock stöd i avtal för att arbetsgivaren skall bli bunden. I arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK finns sådant stöd.[29] Om enighet *inte* kan nås fattas beslut genom enkel majoritet. Inte heller sådana beslut binder arbetsgivaren när de har ekonomiska konsekvenser. Ett specialfall är om medel har ställts till kommitténs förfogande och det har förutsatts att beslut om användningen får fattas med enkel majoritet (jfr 9.2.2, punkt 4). Så är fallet i arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK.[30] Arbetsgivaren kan dock alltid vidta de åtgärder, som erfordras för att han skall uppfylla förpliktelser enligt lag eller avtal (jfr 9.2.2).[31]

13.5.5 *Betalning. Skyddsregler. Sekretess. Påföljder*

Skyddsombud, huvudskyddsombud och ledamot av skyddskommitté får fulla löneförmåner av arbetsgivaren vid ledighet för skyddsarbete.[32] Regionalt

skyddsombud ersätts via arbetarskyddsfonden, som finansieras genom en arbetsgivaravgift (arbetarskyddsavgift).[33]

Förtroendemannalagen är tillämplig på skyddsombud, huvudskyddsombud och ledamot av skyddskommitté, vilka har utsetts av facklig organisation (6:16). I några hänseenden innehåller arbetsmiljölagen regler, som är fördelaktigare för arbetstagaren än FML. I dessa fall tar AML över. Exempel på detta är tolkningsföreträdet för skyddsombud (jfr 13.5.2). Vidare är reglerna om omfattning och förläggning av skyddsarbetet förmånligare i AML. Ombud och ledamöter skyddas vidare mot trakasserier även från arbetskamraterna och inte bara av arbetsgivaren, vilket är fallet i FML (jfr 7.5.1).[34]

Regionalt skyddsombud skyddas av FML endast på den egna arbetsplatsen (jfr 7.2, punkt 1).[35] Vid skyddsarbete på andra arbetsplatser skyddas ombudet av AML. Ombud som har utsetts direkt av arbetstagarna på arbetsstället omfattas inte alls av FML och skyddas därför enbart av reglerna i AML.[36]

Envar som fått del av information på arbetsmiljöområdet har en viss tystnadsplikt. Detta gäller även ledamot av särskilt inrättad anpassnings- och rehabiliteringsgrupp. Det gäller även ledamot i styrelsen för lokal arbetstagarorganisation när skyddsombudet fört hemlig information till styrelsen. Det är förbjudet att i vissa närmare angivna hänseenden "obehörigen röja eller utnyttja" (7:13) sådan information.[37] Den som bryter mot detta kan straffas för brott mot tystnadsplikt enligt brottsbalken (se 8:3 AML och 20:3 brottsbalken).

Arbetsgivare som hindrar skyddsombud (eller kommittéledamot) från att fullgöra sina uppgifter kan dömas att betala skadestånd (6:11; jfr 7.5.1).

AML:s skadeståndsregler har betydelse endast för ombud (och ledamöter) som inte omfattas av FML (se ovan). I allmänhet skall nämligen reglerna om skadestånd i FML tillämpas (jfr 7.7). Jämfört med FML föreligger den skillnaden att den fackliga organisationen inte har rätt till skadestånd enligt AML. Detta är av betydelse bl a när regionalt skyddsombud hindras på en annan arbetsplats än sin egen.[38]

13.6 Medicinsk kontroll. Företagshälsovård

Arbetsgivaren är skyldig att vidta behövliga åtgärder för att förhindra ohälsa och olycksfall i arbetet (3:2 AML). Denna allmänna skyldighet innebär vidsträckta förpliktelser även på det rent medicinska området. Arbetsgivaren har att tillse att läkarundersökningar och medicinsk kontroll sker i erforderlig utsträckning.

Vissa regler i lagen ger närmare föreskrifter om hälsoundersökningar. Enligt 3:15 AML kan föreskrifter utfärdas om obligatorisk läkarundersökning i samband med vissa typer av arbeten. Exempel på detta finns i föreskrifterna om asbest (AFS 1986:22), kvarts (AFS 1983:14, silikos eller stendammlunga) samt dykeriarbete (AFS 1986:8). Olika grupper av arbetstagare, t ex allergiker eller

kvinnor (jfr 13.1, slutet), kan skyddas av särskilda regler. Med stöd av 3:16 AML och 18 § AMF kan arbetarskyddsstyrelsen bl a föreskriva om läkarundersökningar. Så har skett vid blyarbete (AFS 1984:12). För minderåriga finns särskilda regler (5:3 AML). — Vid ledighet för läkarundersökning utgår i princip betalning.[1]

Med företagshälsovård förstås allmänt taget verksamhet med medicinsk inriktning på arbetsställena. Arbetsmiljölagen innehåller endast en regel om företagshälsovård (3:2 st 2). Lagen bygger emellertid på att arbetsgivaren skall bedriva företagshälsovård. Tanken är att detta skall ske på frivillig bas i samarbete mellan parterna på arbetsstället. Idag liksom tidigare bygger lagen "på förutsättningen att företagshälsovården även framdeles skall regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter" (Prop 1984/85:89 om företagshälsovård och arbetsanpassning, s 1).

Företagshälsovården i Sverige har vuxit fram i huvudsak genom frivilliga överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. 1954 antog SAF och LO vissa principer. 1967 gick de vidare och antog närmare riktlinjer för företagshälsovården. 1976 antog SAF, LO och PTK riktlinjer för företagshälsovården. Dessa har senare kompletterats. På andra sektorer av arbetsmarknaden gäller likartade regler. 1988 beräknades mer än 70% av alla arbetstagare i Sverige ha tillgång till företagshälsovård.[2]

Ett nära samarbete sker mellan arbetsmarknadens parter och samhället. Riksdagen antog 1971 vissa riktlinjer för företagshälsovården.[3] 1985 skedde en stor reform, framför allt i form av ett nytt ersättningssystem för företagshälsovården.[4] Det fortlöpande samarbetet mellan staten och arbetsmarknadens parter sker på central nivå i *företagshälsovårdsdelegationen*, som är en del av arbetarskyddsstyrelsen.[5] Lokalt sker samverkan med bl a yrkesinspektionerna.[6]

Avtalet SAF-LO-PTK räknar med tre former av företagshälsovård, egen företagshälsovård på arbetsstället, företagshälsovårdscentraler som är gemensamma för ett antal företag samt branschhälsovård för geografiskt spridda, små eller tillfälliga arbetsställen. Utbyggnaden av företagshälsovården sker främst genom frivilliga överenskommelser. Yrkesinspektionen kan emellertid med stöd av 3:2 st 2 AML föreskriva att arbetsgivare skall anordna företagshälsovård. Avsikten med denna regel är dock inte att fastslå att det finns en generell lagfäst skyldighet för arbetsgivare att erbjuda företagshälsovård.[7]

Företagshälsovården är en del av arbetsmiljöarbetet. Den leds av skyddskommittén.[8] I företag med egen hälsovård fastställer kommittén företagshälsovårdens organisation, inriktning och utveckling. Kommittén har ett avgörande inflytande vid tillsättande av företagsläkare och skyddsingenjör.

De av SAF, LO och PTK antagna riktlinjerna anger utförligt företagshälsovårdens inriktning. Det anges att det främsta målet är "att medverka till högsta möjliga anpassning av arbetet till människans förutsättningar".[9] I linje med detta är att tyngdpunkten i arbetet ligger på förebyggande åtgärder.

13.7 Arbetsskada

Trots det förebyggande skyddsarbetet inträffar olycksfall i arbetet. Vem är ansvarig och vilka regler om ersättning finns? Den ekonomiska skadan ersätts i stort sett genom sjukförsäkringen och arbetsskadeförsäkringen. Ideella skador ersätts däremot inte, t ex sveda och värk.

Skador, som inte täcks av dessa försäkringar, ersätts av trygghetsförsäkring för arbetsskada (TFA), där sådan (eller motsvarande) finns på arbetsplatsen. TFA är en försäkring som parterna på arbetsmarknaden frivilligt kommit överens om. Hela arbetsmarknaden — den privata och den offentliga — omfattas av avtal om trygghetsförsäkring.

På arbetsplatser där trygghetsförsäkring saknas är situationen mera komplicerad. Arbetsgivaren kan tvingas betala men detta förutsätter att en domstol funnit att i vart fall oaktsamhet förekommit i samband med olyckan. Detta kan vara svårt för arbetstagaren att bevisa. I många fall får därför arbetstagaren finna sig i att inte få full ersättning.[1]

13.8 HIV och AIDS[1]

De företeelser som vi idag kallar HIV och AIDS var intill för några få år sedan okända i vårt land, liksom i de flesta andra länder utanför Afrika. Idag är de på snart sagt allas läppar. Det gäller på arbetsplatserna liksom i samhällslivet i övrigt. HIV och AIDS har på kort tid blivit ett av de stora problemen i samhället. Av detta skäl skall ges här en förhållandevis lång framställning.

Med HIV förstås *h*umant *i*mmunbrist *v*irus. HIV är en smitta. Den leder till AIDS. Detta kan dock ta lång tid, åratal kanske så mycket som 20 år. Under smittoperioden märker den smittade inte nödvändigtvis av sin smitta. Den HIV-smittade kan vara tämligen "frisk". Ofta förekommer vissa psykiska besvär, t ex nedsatt omdöme, mindre god koncentrationsförmåga eller sämre minne. Detta är dock symtom som kan drabba arbetstagare även av andra skäl än HIV-smitta. Ordet AIDS är en förkortning av de engelska orden *a*cquired *i*mmune *d*eficiency *s*yndrome (dvs syndrom i form av förvärvad immunbrist). AIDS är inte egentligen en sjukdom utan ett tillstånd som består i att kroppens immunförsvar är dåligt. Den som har utvecklat AIDS har svårt att värja sig för infektioner och sjukdomar. Den AIDS-drabbade dör vanligen relativt snart, främst av vissa infektions- och tumörsjukdomar. Det finns idag ingen bot varken mot HIV-smittan eller AIDS-sjukdomen.

HIV kan finnas i hela kroppen. Emellertid förs smittan, såvitt man vet, vidare endast på ett fåtal relativt avgränsade sätt. Dessa är fyra: (1) vid sexuellt umgänge, (2) genom smittat blod (t ex vid blodtransfusioner om det mottagna blodet är smittat, vid användande av infekterade sprutor, vid direktkontakt med öppna sår där blod från den smittade kommer i kontakt med blod hos den friske, t ex via ett sår som denne har) eller smittade blodprodukter

(t ex blodbaserade vaccin som gammaglobulin), (3) i samband med barns födelse om modern är smittad och (4) vid transplantation av ett organ eller donation av sperma från en smittad person. Som denna uppräkning visar sprids HIV *inte* vid sedvanliga sociala kontakter. HIV smittar *inte* genom luften (inte heller vid nysningar), *inte* genom vatten, *inte* genom koppar eller matbestick och *inte* heller genom gemensamma hygienutrymmen eller simbassänger.

HIV sprids alltså inte genom sådant som normalt förekommer på arbetsplatserna. Detta är av största betydelse för hur samhället — och arbetsplatserna — skall uppträda. Det råder allmän enighet om att HIV-smittade kan och skall fortsätta att arbeta som vanligt.

Lagregler som särskilt behandlar de HIV-smittades (eller AIDS-sjukas) situation på arbetsplatserna finns inte. Smittskyddslagen (1988) medger tvångsingripanden i vissa fall. Dessa avser dock endast i rena undantagsfall arbetstagare (jfr 17.8).[2] Arbetarskyddsstyrelsen har utfärdat allmänna råd om HIV-testning i arbetslivet (AFS 1988:1). Här ges råd om testning av dels patienter, klienter m fl dels arbetstagare. Det konstateras att patienter m fl normalt inte kan tvångsvis underkastas testning (jfr avsnitt 10.3 ovan). Det konstateras emellertid också att det endast ytterst sällan finns något behov av testning med hänsyn till det sätt på vilket HIV sprids. Av samma skäl är testning av arbetstagare normalt inte motiverad. I kungörelsen AFS 1986:23 om skydd mot blodsmitta ges dels vissa föreskrifter dels allmänna råd för att undvika smitta. Arbetsmarknadens parter har tillsammans med myndigheter på området och regeringens AIDS-delegation enats om en policy om nio punkter. Dessa är inte juridiskt bindande men de uttrycker en allmän enighet i samhället. Man kan förmoda att de kommer att påverka domstolar när dessa skall ta ställning till tvister där en HIV-smittad är inblandad, t ex en omplacering av en HIV-smittad. Dessa nio punkter citeras i sin helhet nedan:[3]

1 HIV-smitta i sig innebär inte någon nedsättning av arbetsförmågan. HIV-smittade skall vara välkomna i arbetslivet och har samma behov av och ska ha samma möjligheter till arbete som andra.

2 Om HIV-smitta övergår i AIDS skiljer sig dess medicinska konsekvenser inte från andra livshotande sjukdomstillstånd.

3 I arbetsuppgifter som innebär kontakt med blod från människa, kan inte risk för smitta uteslutas. Det är viktigt att därför avsedda skyddsmetoder används.

4 Enligt all erfarenhet finns i andra arbetsuppgifter ingen risk för HIV-smitta.

5 Arbetsgivaren, de fackliga organisationerna liksom företagshälsovården har ett stort ansvar för att informa om HIV-smitta. Genom saklig information och öppen diskussion kan man förebygga och hantera oro som kan uppstå på arbetsplatsen.

6 För arbetsuppgifter med särskilda säkerhets- eller funktionskrav kan det undantagsvis finnas anledning till hälsokontroller, vilka kan inkludera HIV-test.

7 En HIV-smittad person behöver omgivningens stöd och omtanke i arbetet och på fritiden. Det är viktigt att sådana stödinsatser underlättas. Alla former av utstötning och diskriminering måste aktivt motarbetas.

8 Vårt arbetsrättsliga system ger långtgående anställningstrygghet. Någon särreglering för anställda som är HIV-smittade är inte motiverad. Att vara HIV-smittad utgör i sig inte skäl för omplacering eller uppsägning.

9 Information om ett HIV-test är sekretessbelagd. Den testade avgör själv om han eller hon skall berätta om sin situation.

Kan arbetstagare som har HIV-smitta eller är AIDS-sjuka omplaceras eller sägas upp? Hittills har dessa frågor inte nått domstolarna. Det finns därför ingen vägledande praxis. Gällande regler ger dock vägledning (jfr punkt 8 ovan). LAS ger ett omfattande skydd mot uppsägningar av personliga skäl (jfr 12.2.3). Sjuka kan normalt över huvud taget inte sägas upp. Denna regel gäller även dem som har HIV och AIDS. På samma sätt gäller att de vanliga reglerna om omplaceringar (jfr 10.2) är tillämpliga. Arbetsgivaren har en vidsträckt rätt att företa omplaceringar men om omplaceringen blir särskilt ingripande kan en rättslig prövning ske ("bastu-principen"). I normalfallet finns det ingen anledning att omplacera en HIV-smittad. Om det blir känt att en arbetstagare är HIV-smittad skall arbetsgivaren genom arbetsledande åtgärder sträva efter att den smittade och arbetskamraterna kan fortsätta sina arbeten på vanligt sätt. Arbetsgivaren är skyldig enligt arbetsmiljölagen att verka för att arbetsförhållandena för alla berörda är tillfredsställande, både fysiskt och psykiskt (2:1 och 3:3 2 st AML). I detta ligger bland annat en skyldighet att ge information om HIV, både om hur smittan sprids men också om hur den *inte* sprids. Skulle problem uppstå trots alla dessa ansträngningar från arbetsgivarens sida kan omplacering (kanske rentav uppsägning) bli nödvändig. Det är dock inte säkert att åtgärden måste rikta sig mot den smittade. Det kan vara så att någon eller några i hans (hennes) omgivning inte kan acceptera situationen medan de andra kan det. I sådant fall kan det i stället bli den (eller dessa) arbetstagare som måste omplaceras.

Kan arbetsgivare rutinmässigt kontrollera om anställda och arbetssökande är HIV-smittade? Som har framgått i 10.3 är arbetstagare inte skyldiga att underkasta sig tester som innebär ingrepp i den kroppsliga integriteten. HIV-testning sker genom blodprov och tagande av blodprov är integritetskränkande om det sker tvångsmässigt. Arbetsgivaren kan alltså inte tvinga en arbetstagare att låta HIV-testa sig. En annan sak är att arbetsgivaren kanske i något fall kan omplacera en arbetstagare som vägrar att låta testa sig. Det måste dock bli ytterst ovanligt eftersom själva smittan i sig normalt inte ger några problem av större

slag. De psykiska besvär som kan uppkomma (jfr ovan) torde normalt inte vara större eller besvärligare än att den smittade kan utföra sina normala arbetsuppgifter. Särskilt utsatta grupper av arbetstagare kanske får finna sig i särbehandling.[4] I fråga om arbetssökande har arbetsgivare — som konstaterades i 12.2.1.4 — större frihet. Samtidigt påpekades att arbetsgivare måste iakttaga "god arbetsmarknadssed". I normalfallet torde detta innebära att ett generellt krav på HIV-testning oavsett arbetsuppgift inte kan acceptears. Kanske får särskilt utsatta grupper finna sig i särbehandling.[5] Vägledande praxis saknas.

HIV-smitta godtas som arbetsskada enligt samma regler som gäller för arbetsskador i allmänhet.[6]

13.9 Påföljder

13.9.1 *Inledning*

AML innehåller regler om ansvar i kapitel 8. En grundläggande tanke i lagen är att straffansvar som huvudregel skall inträda först när överträdelse sker av ett föreläggande eller ett förbud eller en föreskrift av arbetarskyddsstyrelsen, som är straffsanktionerad (jfr 13.2 om olika föreskrifter). Överträdelser av lagen som sådan föranleder straffansvar endast i ett fåtal fall. Tanken är att arbetsgivaren först bör få tillfälle att förbättra miljön.[1] — Föreläggande och förbud kan vitessanktioneras (7:7 st 2; jfr 13.2).

Brott mot sekretessreglerna i AML har behandlats i 13.5.5. Där har även behandlats skadeståndsansvaret för arbetsgivare som hindrar skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté i deras arbete. I vissa fall kan anordning eller ämne förverkas (8:4).

13.9.2 *Straffansvar vid arbetsolyckor*[2]

Arbetsmiljölagen lägger ansvaret för arbetsmiljön på *arbetsgivaren*. Vem åsyftas? De flesta "arbetsgivare" är juridiska personer, ett bolag, en förening, en kommun eller en statlig myndighet. Juridiska personer kan inte straffas i Sverige.[3] Straffansvar måste utkrävas av fysiska personer. Detta är självklart när det gäller fängelsestraff; man kan ju inte sätta ett bolag i fängelse! Alla juridiska personer har emellertid legala företrädare, dvs människor som företräder den juridiska personen. Dessa personer bär ansvaret för vad bolaget osv gör. De legala företrädarna är de högsta företrädarna för verksamheten, t ex styrelsen och VD i ett bolag. Särskilt tungt vilar ansvaret på VD eftersom VD normalt har ansvar för den dagliga förvaltningen av bolagets angelägenheter.

Många verksamheter är stora. Tusentals personer kan vara anställda på många arbetsplatser runtom i landet och ett stort antal maskiner och fordon kan finnas. VD är ansvarig men en fast placering av hela ansvaret på VD blir ganska

ihålig. VD kan inte övervaka allt. På alla arbetsplatser utom de minsta finns en rad företrädare för arbetsgivaren, från förmän och uppåt. Dessa befattningshavare är ofta inte legala företrädare för verksamheten men i praktiken beslutar de var och en inom sitt område. Frågan är om arbetsmiljöansvar kan överföras — *delegeras* — till dessa personer? Det finns inget svar på den frågan i arbetsmiljölagen (och inte i någon annan lag heller).[4] Delegation accepteras dock i viss utsträckning men endast under bestämda förutsättningar. Fem förutsättningar skall vara uppfyllda

- det skall föreligga ett klart behov av delegering av ansvar, t ex därför att arbetsplatsen är stor eller att arbetsuppgifterna kräver särskild sakkunskap som VD inte har
- den till vilken delegationen sker skall ha tillräcklig erfarenhet av arbetet och tillräckliga kunskaper om arbetets faror
- den till vilken delegation sker skall inta en tämligen självständig ställning gentemot sina chefer
- den till vilken delegation sker skall ha tillräckliga beslutsbefogenheter för att kunna vidtaga erforderliga åtgärder
- det måste stå klart till vem delegation skett.

Om alla dessa fem krav är uppfyllda bär normalt de olika arbetsgivarföreträdarna ansvar inom sina respektive områden. Detta innebär emellertid inte att ansvaret bortfaller för högre chefer, i sista hand VD. VD ansvarar fortlöpande för hela skyddsorganisationen. Detta ansvar kan *aldrig* i sin helhet delegeras bort. Även om VD utser t ex en arbetsmiljödirektör och ger denne som arbetsuppgift att sköta och ansvara för skyddsorganisationen har VD kvar ett visst ansvar. Detta gäller även om arbetsmiljödirektören ges en mycket självständig ställning. VD:s ansvar blir mera begränsat men det finns kvar.

> VD har ansvar för att arbetsmiljödirektören har tillräckliga personliga kvalifikationer. Om så ej är fallet föreligger det som juristerna brukar kalla *culpa in eligendo*, dvs försumlighet att utse rätt person. VD ansvarar för att arbetsmiljödirektören har tillräckliga kunskaper för uppgiften. Om så ej är fallet föreligger vad juristerna brukar kalla *culpa in instruendo*, dvs försumlighet att ge utbildning. VD ansvarar för att arbetsmiljödirektören följer den befattningsbeskrivning som gäller. Om så ej är fallet föreligger vad juristerna brukar kalla *culpa in inspiciendo*, dvs brister i kontroll och inspektion. På samma sätt förhåller det sig beträffande alla som företräder arbetsgivaren, från andra chefer till förmannen "på golvet".

Vid varje straffbar överträdelse av AML eller av sådana föreskrifter som arbetarskyddsstyrelsen utfärdat får man undersöka var det verkliga ansvaret ligger. Om det rör sig om en övergripande fråga kan ansvaret ligga hos VD.[5] Detta

kan gälla även på en byggarbetsplats där det finns en ansvarig arbetsledare (jfr 13.4.3, punkt 4). Den ansvarige arbetsledaren är visserligen den som i praktiken bär det dagliga ansvaret men juridiskt sett kan VD aldrig helt frånta sig sitt ansvar (se ovan). Ibland ställs dock den ansvarige arbetsledaren ensam till ansvar.[6] Ofta ställs emellertid flera personer till ansvar, t ex en förman och en verkstadsingenjör.

Varje år anmäls i Sverige cirka 100 000 arbetsolyckor. Omkring 100 leder till döden.[7] Kan någon ställas till ansvar? Samma fråga uppkommer om det är en utomstående som skadas, t ex den som hämtar sin bil i verkstaden, den som passerar en byggarbetsplats eller som vårdas på sjukhus.[8] Arbetsmiljölagen innehåller inga regler om straff för personskador men det finns regler i brottsbalken. De paragrafer som oftast blir aktuella avser *vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom* och *framkallande av fara för annan* (3 kap 7—9 §§ brottsbalken). För ansvar räcker det med vållande, dvs att skadan beror på försumlighet, oaktsamhet (*culpa*, som juristerna kallar det efter det latinska ordet för skuld; för ansvar enligt 3:9 krävs dock grov oaktsamhet, *culpa lata*). Det fordras däremot inte att skadan är avsiktlig.

Ansvaret enligt brottsbalken är alltid *personligt*. Det markeras i lagen med att ansvaret vilar på *den som* handlar på det felaktiga sättet, dvs *var och en som handlar på det felaktiga sättet*. Brottsbalken skiljer sig alltså från arbetsmiljölagen, där ansvaret är fast placerat på de legala företrädarna för verksamheten. Skillnaden är dock inte så stor. Det beror på reglerna om delegation (se ovan). Det beror också på att precis samma frågeställningar uppkommer som vid delegation enligt arbetsmiljölagen, dvs om en lägre chef verkligen kan lastas eller om det i själva verket är en högre chef som varit försumlig, vållande.

Det avgörande för ansvar enligt brottsbalken är om någon (eller flera) varit försumlig på sådant sätt att skadan är en någorlunda förutsägbar och typisk följd av denna försumlighet. Det räcker alltså inte med att en skada inträffat. Man måste också kunna säga att skadan var någorlunda förutsebar och typisk. I annat fall skulle man döma till straff även i situationer där helt oväntade olycksaliga omständigheter inträffar och medverkar i händelseförloppet. Det skulle helt enkelt vara för strängt. Förutsägbara och typiska skador kan uppkomma om VD underlåter att bygga ut skyddsorganisationen trots att nya, farliga arbetsprocesser tillkommit och trots att arbetsledningen gjort påstötningar. Det kan i stället vara fråga om platschefen som givit arbetsledningen svårbegriplig information om hur skyddsanordningar skall användas.

Vad förstås med försumlighet, vållande? Hur slarvig får man vara innan vållande föreligger? Det brukar sägas att handlande som godtas av en person som är väl insatt i saken normalt får accepteras. (Juristerna talar ofta om det handlande som godtas av en god familjefader, *bonus pater familias*.) Detta innebär bland annat att den som sätter sig över en föreskrift eller en norm från arbetarskyddsstyrelsen vanligen är vållande. Det som däremot inte är säkert är att den

som följer föreskriften går fri. Det avgörande är vad som i det aktuella fallet skall anses vara försvarbart (godtagbart) handlande.

Ansvaret för arbetsolyckor enligt brottsbalken vilar alltså på alla och envar, från VD och nedåt i hierarkin. Även arbetstagare kan ställas till ansvar när en arbetskamrat skadas.[9] Det vanliga är att arbetsgivarföreträdare får bära ansvaret. Särskilt utsatta är arbetsledare och produktionschefer. Högre chefer kan också straffas, även VD. Detta gäller även om de befunnit sig långt från olycksplatsen och därför inte har någon som helst del i de händelser som *direkt* utlöste olyckan. Två eller flera personer kan vara ansvariga för samma skada. Deras försumlighet har ägt rum på olika stadier i händelseförloppet.[10]

Ett exempel belyser det sagda. Antag att en arbetstagare skadas vid arbete med inmatning av material i en maskin. Det visar sig att skydd som krävs i en föreskrift från arbetarskyddsstyrelsen inte funnits på maskinen. Arbetstagaren förstod nog detta men han hade aldrig fått någon information om saken av verkmästaren. Skyddsombudet hade inte anmärkt på maskinen vid skyddsronderna sedan maskinen anlände. Skyddsombudet hade aldrig själv undersökt maskinen utan litat på vad arbetstagarna som arbetade vid maskinen haft att säga.

Verkmästaren hade själv aldrig arbetat vid den aktuella maskinen men han hade fått instruktion i hur den fungerar rent tekniskt av tillverkaren. Han hade flera gånger efterlyst säkerhetsföreskrifter men platschefen hade inte haft tid. Han har varnat arbetstagarna att maskinen kan vara farlig. Platschefen befann sig på ett besök hos just maskinleverantören när olyckan inträffade. När han blev uppringd och informerad om olyckan blev han ursinnig och anklagade tillverkaren för att inte ha upplyst honom om farorna och om erforderliga skyddsanordningar. VD i företaget befann sig i Australien i viktiga affärsförhandlingar när olyckan inträffade. Han informerades inte om den när han kom hem utan fick höra talas om den först när polisen inledde en undersökning. VD arbetar enligt principen att ge platscheferna fullt ansvar inom sina områden. Han fäster avgörande vikt vid personlig duglighet när han utser platschefer. Han följer ytterst noga platschefernas arbete genom att dessa avger månadsrapporter om hur försäljning, investeringar och vinst utvecklar sig. Han har utgått ifrån att platscheferna även ansvarar för arbetsmiljön men han har inte tänkt så noga över detta ty han är ekonom, inte tekniker.

Vem kan straffas? Alla tre cheferna kan straffas. Om de straffas blir det för olika försummelser i den händelsekedja vars yttersta länk är arbetsolyckan. I exemplet torde VD ligga illa till. Han har tagit för lätt på sin uppgift. Han är ansvarig för att en arbetsmiljöorganisation finns och han är ansvarig för att denna organisation fungerar. Platschefen ligger också illa till. Han skall tillse att säkerhetsföreskrifter finns till hands och förvissa sig om att arbetsledarna i sin tur informerar arbetstagarna om dem. Skyddsombudet kan inte straffas därför att sådana ombud inte har arbetsgivaransvar och heller inte har kontrollansvar i juridisk mening (jfr 13.4 vid och i not 12). Verkmästaren har sannolikt gjort tillräckligt för att gå fri.

Hur ofta förekommer det straff för arbetsplatsolyckor?[11] Det är ett faktum att straff sällan döms ut. De flesta arbetsolyckor utreds inte av polisen. Om polisen

gör en utredning slutar den ofta med ett konstaterande att brott inte föreligger. Om saken skulle gå vidare till åklagaren händer det ofta att åtal inte väcks. Åklagaren anser inte att det finns sannolika skäl för en fällande dom. Ibland väcks åtal men det är ganska vanligt att domstolen ogillar åtalet. Varför är det så här? Ett skäl är att det är svårt att utreda arbetsplatsolyckor. Händelseförloppet är ofta komplicerat. Många gånger står uppgift mot uppgift om vad som hänt. Det är ofta mycket svårt att säga vad som är försvarbart handlande och vad som är försumligt.

> Arbetsplatsolyckorna har diskuterats livligt under senare år. Det har gjorts gällande att ansvar utkrävs alldeles för sällan. Det sägs ibland rentav att det i samhället råder en dubbelmoral. Trafikolyckor utreds noga och leder ofta till straff. Arbetsplatsolyckor utreds inte så ofta och de leder sällan till straff.[12] En utredning har framlagt ett förslag som syftar till att fler olyckor skall anmälas och utredas.[13] Utredningen vill också att ett särskilt *arbetsmiljöbrott* tillförs brottsbalken. Utredningen föreslår däremot inte någon skärpning av straffansvaret som sådant. I diskussionen i anslutning till förslaget har tanken väckts att man kanske skulle införa ett ansvar för företaget som sådant om det konstateras brister i arbetsmiljöorganisationen, ett s k *systemansvar.*[14]

13.10 Avslutning

Arbetsmiljön diskuteras synnerligen livligt i Sverige. Det pekas på att människor far illa på arbetsplatserna trots de fina intentionerna i arbetsmiljölagen (jfr 13.2). Det pekas på att belastningsskador uppkommer i mycket stor omfattning, även hos yngre människor.[1] Det pekas på att antalet anmälningar om arbetssjukdomar till arbetsskadestatistiken ökar kraftigt. Det är främst belastningsskadorna som ökat men även sjukdomar med psyko-social bakgrund har ökat dramatiskt. Regeringen tillsatte i november 1988 en arbetsmiljökommission med uppgift att lägga fram förslag som kan leda till att "ändra sådana arbetsförhållanden, som skapar skador och ohälsa".[2]

I 13.1 sades det att arbetsmiljölagen står nära medbestämmandelagen och utgör en speciallag i förhållande till denna. I själva verket är det kanske riktigare att se det tvärtom; MBL är en speciallag i förhållande till arbetsmiljölagen. Mycket talar för att man skall uppfatta arbetsmiljölagen som den övergripande lagen på arbetsrättens område. Lagarna om t ex förhandlingar och medbestämmande (MBL) och om anställningstrygghet (LAS) är av synnerligen stor betydelse men de kan ses som delar av den totala arbetsmiljön. En god social arbetsmiljö förutsätter en viss grad av anställningstrygghet och medbestämmande. Men arbetsmiljön innehåller också annat, den fysiska och psykiska hälsan. Många kommer fortfarande till skada, ofta redan i unga år. Kanske blir det arbetsmiljön i stort som kommer att dominera uppmärksamheten inom arbetsrätten framöver. Kanske är det här som de stora höjningarna av arbetstagarnas standard kommer att uppnås under den närmaste framtiden, en förbättring av hälsa och av livskvalitet.

14. Arbetstid

14.1 Allmänt om arbetstid och arbetstidslagen

14.1.1 *Allmänt om arbetstid*

Arbetstidsfrågor har alltid stått i centrum för diskussionen om arbetslivets utformning. Diskussionen de senaste 10—15 åren har varit synnerligen livlig i Sverige liksom i våra grannländer. Den statliga delegationen för arbetslivsfrågor (*DELFA*) har i rapport efter rapport belyst arbetstidsfrågor ur många synvinklar.[1] Kommittébetänkandet "Om semester" (SOU 1988:54) diskuterar utförligt frågor om arbetstid och ledighet samt redogör för debatten. Skälet till arbetstidsfrågornas centrala roll är lätt att inse. De flesta människor är yrkesverksamma under flera decennier av sina liv och under denna tid tillbringas en stor del av tiden på arbetsplatsen.

Diskussionen om arbetstidsfrågor avser i första hand arbetstiden som sådan. Här rör det sig om sådant som den dagliga arbetstidens längd, veckoarbetstidens längd, flexibel arbetstid, deltidsarbetstid och övertidsarbete. Men diskussionen är inte begränsad till frågor om den tid vi faktiskt arbetar. Den handlar väl så mycket om frågor om den tid då vi *inte* arbetar, alltså om ledigheter av olika slag eller om pensionering. Det rör sig om ledighet för t ex semester, föräldraskap, studier eller för att sköta personliga angelägenheter. Det rör sig om pensionering, t ex rörlig eller fast pensionsålder, förtidspension eller nedtrappning av arbetstiden under det yrkesverksamma livets slutskede (delpension). Diskussionen får ofta en övergripande karaktär i den meningen att den berör hela vår yrkesverksamma tid i livet. Debatten handlar därför i stor utsträckning om hur våra liv i stort skall gestalta sig. Diskussionen handlar om livsinnehåll och livskvalitet.

Det är viktigt att ha detta övergripande perspektiv klart för sig när man studerar arbetstidsfrågor. Man kan inte begränsa sig till att studera t ex blott dags- och veckoarbetstid utan att taga hänsyn till t ex årsarbetstid. Ett exempel belyser detta! I Sverige är idag veckoarbetstiden längre än i många av våra grannländer.[2] Här är den som huvudregel 40 timmar men i många andra närliggande länder är den en eller ett par timmar kortare. Å andra sidan finns det fler och mera generösa regler om ledighet från arbetet i Sverige än i många av våra grannländer. Väger man samman dessa två olika komponenter finner man att *årsarbetstiden* är kortare i Sverige än i de flesta av våra grannländer.[3]

Sett över en lång tidsperiod har arbetstiderna sjunkit kraftigt i vårt land. Mycket ungefärligt kan man anta att veckoarbetstiden uppgick till 80—100 timmar i det förindustriella samhället.[4] Under industrialismens genombrott på

1800-talet blev arbetstiden förmodligen kortare. När Sverige 1919 fick sin första arbetstidslag bestämdes den ordinarie arbetstiden till 8 timmar per dag under sex dagar i veckan, alltså totalt 48 timmar per vecka. Någon rätt till semester fanns då ännu inte utan arbetet kunde pågå året om. Den ordinarie årsarbetstiden blev då upp emot 2 500 timmar, vartill kom övertid. Idag beräknas den totala årsarbetstiden (inklusive övertid) för heltidsarbetande uppgå till cirka 1 600 timmar. Sedan 1919 har årsarbetstiden för heltidsarbetande alltså minskat med cirka 1 000 timmar. Denna minskning motsvarar mer än halva vår årsarbetstid idag!

Utvecklingen går emot ytterligare en förkortning av arbetstiden. En allmän sänkning av den dagliga arbetstiden till sex timmar är ett ofta framfört önskemål. Som ett delmål framställs önskemål om förkortad daglig arbetstid för vissa grupper, t ex småbarnsföräldrar[5], vårdpersonal[6] eller äldre[7]. I diskussionen ställs ofta de ekonomiska resurserna för hela samhället — "folkhemmet", "AB Sverige" — mot önskemålen om en förkortning av den dagliga arbetstiden för alla eller vissa grupper.

Större frihet att själv bestämma över arbetstidens förläggning är ett annat önskemål. Flexibel (dvs rörlig) arbetstid finns redan (se 14.10).

Ett annat förslag är att utöka den lagfästa semestern med en vecka till sex veckor. Regeringen har förbundit sig att framlägga ett förslag i den riktningen under den nuvarande riksdagens mandatperiod (1988—1991).

Förslag har lagts fram att införa ett system med "arbetstidsbanker". All tid som anställda har rätt att vara lediga från arbetet (för semester, föräldraskap osv) skulle kunna föras in där som en "tillgång". Den anställde skulle ha rätt att "ta ut" ledighet från sitt "ledighetskonto". Det har i diskussionen framskymtat att önskemålen om å ena sidan en kortare arbetsdag och å andra sidan en längre semester kanske skulle slås samman till en enhet där den enskilde själv får välja mellan kortare dagsarbetstid eller längre semester. En veckas extra semester motsvarar nästan en timmes arbetstid per full arbetsvecka. En utredning tillsattes på våren 1987 med uppgift att "analysera konsekvenserna av olika arbetstidsreformer och förändrade arbetstidsmönster". Utredningen skall också presentera ett underlag för att belysa arbetstids- och ledighetsfrågor i ett brett perspektiv (kommittédirektiv 1987:23).

14.1.2 *Allmänt om arbetstidslagens tillämpningsområde och innehåll*

Arbetstidslagen (1982) omfattar i stort sett hela arbetsmarknaden (1 §).[8] Den gäller på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning, privat eller offentlig. Det erfordras inte att verksamheten har nått viss storlek. Inte heller fordras att den har förvärvssyfte; även t ex rent ideella och religiösa verksamheter omfattas. Inom detta stora tillämpningsområde skiftar arbetstidsförhållandena mycket. Det är t ex stor skillnad på arbetstidsförhållan-

dena vid sjukhusens akutavdelningar jämfört med detaljhandeln eller på förhållandena för lärare vid skolor jämfört med den genomsnittlige industritjänstemannen. För att lagen skulle passa på hela arbetsmarknaden har den därför en allmän och abstrakt karaktär. Lagen är en utpräglad ramlag. Den innehåller ett antal regler om högsta tillåtna antalet timmar av olika typer av arbetstid. Meningen är att det inom dessa ramar skall träffas avtal, som närmare reglerar arbetstiden.

Arbetstidsfrågor måste studeras på tre plan.

- Lagstiftning

  Denna innehåller endast vissa allmänna ramar.

- Avtal

  Dessa innehåller merparten av reglerna. Avtalen är ofta långa och komplicerade, såsom exempelvis de statliga avtalen (t ex SA-C avd 4).[9]

- Arbetsgivarens ensidiga bestämmanderätt; se 14.1.3.

Lagen undantar fem arbetstagarkategorier (2 §).

1. Okontrollerade arbetstagare (jfr definitionen i 1.1).

   För dessa arbetstagare finns inga arbetstidsregler i lag men kan ges i avtal.[10] — En arbetstagare kan utföra både kontrollerat och okontrollerat arbete, t ex lärare. Lagen är då tillämplig på det kontrollerade arbetet, men inte i övrigt.[11]

2. Arbetstagare i företagsledande och jämförlig ställning eller arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.

   Företagsledargruppen avser tjänstemän, som direkt företräder arbetsgivaren och som därför har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Redan beträffande denna grupp kan gränsdragningsproblem uppstå. Än besvärligare att avgränsa är gruppen med "särskild förtroendeställning". Hit räknas personer som visserligen inte har en företagsledande ställning men som har "krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbetsuppgifter".[12] Till denna grupp hör bl a politiskt valda befattningshavare och åtskilliga befattningshavare inom den del av statlig och kommunal förvaltning där politiskt färgat arbete utförs eller där arbete utförs, vilket skall underställas politiskt valda beslutsorgan.

3. Arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj.[13]
4. Arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll. Här gäller istället särskilda arbetstidsregler i lagen 1970 om husligt arbete.

5. Skeppstjänst. Här gäller istället sjöarbetstidslagen.[14]

Lagens regler om arbetstid gäller i förhållandet mellan en arbetsgivare och hans arbetstagare. Däremot innehåller lagen inga regler om en arbetstagares totala arbetstid. Lagen utgör sålunda inget hinder för s k extraknäck. Endast i ett fall kan en arbetsgivare bli skyldig att ingripa mot dubbelarbete av arbetstagare. Detta är fallet om den *totala* arbetsbördan innebär fara för arbetstagarens liv och hälsa trots att arbetstagaren ej hos någon av de olika arbetsgivarna arbetar mer än vad arbetstidslagen medger. Detta följer av AML (närmast 3:2).

Lagen innehåller inga regler om betalning. Alla betalningsfrågor regleras avtalsvägen.[15]

14.1.3 *Arbetsgivarens ensidiga bestämmanderätt*

Arbetstidens omfattning och förläggning hör historiskt sett till § 32-området. Den fria beslutanderätten för arbetsgivare har starkt begränsats genom lagstiftning och avtal. Alltjämt kvarstår dock att arbetsgivaren i frågor som varken är reglerade i lag eller avtal har en ganska vidsträckt ensidig beslutanderätt, till exempel i fråga om förläggningen av den dagliga arbetstiden (jfr 14.4.3 och 14.10). "Rätten för arbetsgivaren att ensidigt bestämma om arbetstidens förläggning, om enighet därom inte kan uppnås, har sin naturliga förklaring i att den utgör ett utflöde av arbetsledningsrätten", säger AD i 1984:108. Domstolen fortsätter på följande sätt: "Allmänt gäller nämligen att arbetsgivarens arbetsledningsrätt innefattar att bestämma om tiden för arbetets utförande i den mån denna fråga inte reglerats i avtal." Arbetsgivarens beslutanderätt har dock gränser, vilket framgår av rättsfallsreferaten nedan. MBL begränsar också denna beslutanderätt (se vidare 14.3).

Några exempel ur praxis belyser arbetsgivarens beslutanderätt. Fallen 1979:66, 1981:174 och 1984:108 belyser förändringar av arbetstidens *förläggning*. Fallen 1984:28 och 1984:76 avser förändringar av arbetstidens *längd*.

I 1979:66 hade AD att bedöma om en arbetsgivare ensidigt kunde bestämma att sjuksköterskor som normalt arbetade på dagtid skulle övergå till treskiftsarbete. Detta skulle bl a innebära nattjänstgöring 4 gånger per period om 4 veckor. AD fann att kollektivavtalet (LABT 75, som nu motsvaras av AB 89) gav arbetsgivaren rätt att bestämma om arbetstidens förläggning. AD ansåg emellertid att denna princip har begränsningar. AD yttrade: "På många områden kan förhållandena vara sådana att det skulle vara främmande att ålägga arbetstagare sådan väsentlig förändring av arbetstidsförhållandena som nu avses. Det sagda gäller oavsett att arbetsgivaren kan ha befogenhet på grund av avtal eller som ett utflöde av arbetsledningsrätten att i sista hand ensidigt fastställa arbetstidens förläggning. Härmed menas då att närmare fixera när arbetet skall börja och sluta och när raster skall infalla."

I AD 1981:174 tillämpade arbetsgivaren fyra olika arbetstidsformer för tjänstemän, nämligen fri arbetstid, kontorsarbetstid samt tjänstgöring en-

ligt periodisk respektive icke periodisk vaktlista. Tvisten gällde om arbetsgivaren ensidigt kunde ändra arbetstiden för vissa tjänstemän från kontorsarbetstid (dagsarbetstid) till tjänstgöring enligt vaktlista. AD fann att arbetsgivaren "främst som ett utflöde av sin rätt att leda och fördela arbetet" ensidigt kunde besluta om detta. (Jfr även AD 1983:14.)

I AD 1984:108 gällde tvisten om en arbetsgivare ensidigt kan införa varierad veckoarbetstid på sådant sätt att veckoarbetstiden skiftar men uppgår till genomsnittligt 40 timmar under en begränsningsperiod. I arbetstidslagen finns en regel om just varierad arbetstid och enligt den regeln kan arbetsgivaren ensidigt besluta om sådan arbetstid "när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt". Men vad gäller utanför denna lagregels område? Tvisten gällde träindustriavtalet och avsåg närmast en tolkning av detta avtal. AD gör emellertid uttalanden som tyder på att domstolen anser att arbetsgivare inte utan stöd i centralt kollektivavtal kan införa varierad veckoarbetstid. AD hänvisar nämligen till att veckoarbetstiden enligt 5 § 1 st arbetstidslagen uppgår till 40 timmar per vecka och att avvikelse från detta kräver stöd i kollektivavtal enligt 2 §.

AD 1984:28 och 1984:76 gäller om arbetsgivaren ensidigt kan förändra arbetstidens *längd*. — 1984:28 rörde minskning av heltidsanställd personals tjänstgöring till 93 procent av vad den varit. AD fann att beslutet om minskningen fattats ensidigt av arbetsgivaren. AD betraktade beslutet som ett obehörigt skiljande av de anställda från deras heltidsanställningar. Åtgärden stred därför mot LAS. I målet diskuterades inte åtgärden ur synpunkten av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. — 1984:76 gällde om arbetsgivaren ensidigt kunde förlänga deltidsarbetandes arbetstid. AD fann så ej vara fallet. "Arbetstidens längd kan i princip inte ändras annat än genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och den deltidsanställde", anförde AD.

14.1.4 *Arbetstid och arbetsmiljö*

Före arbetstidslagen 1982 fanns det regler om arbetstid även i arbetsmiljölagen (och tidigare i arbetarskyddslagstiftningen). I och med 1982 års lag om arbetstid har denna ordning nära nog upphört. Det skedde när reglerna om dygns- och veckovila liksom reglerna om rast och paus överfördes till arbetstidslagen. Arbetsmiljölagen har dock kvar regler om arbetstid för minderåriga (5 kap).

Detta innebär emellertid alls inte att sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö har upphört. Tvärtom bygger de två lagarna på "att arbetstiden är en arbetsmiljöfråga och att det råder ett nära samband mellan arbetstidslagen och arbetsmiljölagen".[16] I arbetsmiljölagen har därför tagits in en bestämmelse som markerar att arbetstiden utgör en del av arbetsmiljön (2:10 AML). De allmänna reglerna om arbetsmiljöns beskaffenhet omfattar även arbetstiden. Ett exempel på detta är 2:1 AML som säger att "Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den tekniska och sociala utvecklingen i samhället". Arbetstiden hör i allra högsta grad till de faktorer som avgör om arbetsmiljön är "tillfredsställande".[17] Reglerna om samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda i skyddsfrågor genom skyddsombud och skyddskommittéer omfattar även arbetstiden.

Sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö markeras även av att Arbetarskyddsstyrelsen är tillsynsmyndighet rörande arbetstidslagen (se 14.12).

14.2 Avtalsfrihet

14.2.1 *Kollektivavtal*

Äldre arbetstidslagar var i stor utsträckning tvingande. Syftet var att skydda den anställde mot arbetstidsuttag, som onödigt riskerade den fysiska och psykiska hälsan. I 1982 års arbetstidslag (liksom redan i lagen 1970) anses de tillåtna arbetstidsuttagen vara relativt begränsade. Skyddsaspekterna har därför kunnat föras åt sidan. I stället bygger lagen på tanken att det föreligger en valsituation mellan å ena sidan arbete och därmed förknippade inkomster och å andra sidan fritid med lägre totala inkomster.[1] Mot bakgrund av detta synsätt i lagen är det inte förvånande att lagen är i sin helhet dispositiv.

Lagen innehåller två regler om avvikelse genom avtal, nämligen avvikelse genom kollektivavtal (a) på förbundsnivå (3 § 1 st) och (b) på lokalnivå (3 § 2 st).

Regeln i 3 § 1 st om avvikelse genom kollektivavtal på förbundsnivå medger de mest omfattande avvikelserna från lagen. Det krävs att kollektivavtalet ingåtts eller godkänts av central organisation på arbetstagarsidan. Kollektivavtal med den omfattning som anges i 3 § 1 st på lokal nivå är därför giltiga endast om de godkänns av arbetstagarförbundet eller om förbundsavtalet uttryckligen medger att de lokala parterna i sin tur träffar kollektivavtal enligt 3 § 1 st. Sådan *delegation* (jfr 1.3) är tillåten.[2]

Avvikelser från lagen med stöd av 3 § 1 st kan göras mycket vidsträckta. Avtal kan träffas om att lagen om arbetstid helt skall sättas ur spel och ersättas med ett nytt regelsystem. Detta gäller alla lagens regler, *även* reglerna om journalföring, om tillsyn, dispens och ansvar. Avtal av denna art är ovanliga.

Ett viktigt exempel är emellertid Verkstadsavtalet. Här regleras arbetstidsfrågorna (med undantag för minderåriga) helt i avtal. "Denna paragraf ersätter lagen i dess helhet", stadgar 6 § VA. På större delen av det privata tjänstemannaområdet gäller ett avtal mellan SAF och PTK. Det ersätter också lagen, dock med undantag för reglerna i lagen om vila (13—14 §§), raster och pauser (15—17 §§).[3]

På övriga delar av arbetsmarknaden gäller lagen i princip. Praktiskt alla avtal innehåller någon eller några regler som avviker från eller preciserar lagen, t ex om den dagliga arbetstidens längd och förläggning. Det finns också avtal med omfattande specialreglering. Detta är fallet på den statliga sektorn där mycket omfattande avtal gäller på de olika sektorerna av arbetsmarknaden. I t ex det civila sektorsavtalet (SA-C)[4] finns regler som inte bara sätter stora delar av lagen ur spel utan också innehåller regler om sådant som arbetstidslagen över hu-

vud inte reglerar, t ex om arbetstidens förläggning och om flexibel arbetstid.

Den andra regeln om avtalsavvikelse finns i 3 § 2 st. Här ges lokal arbetstagarorganisation rätt att sluta kollektivavtal med avvikelse från lagens regler om allmän övertid (8 §), nödfallsövertid i viss mån (9 § 2—3 st), mertid vid deltidsanställning (10 §) samt nattvila (13 §). Lokala avtal gäller dock blott en månad från dagen för dess ingående. Tanken är att lokala avtal endast skall ingås för tillfälliga behov. Det strider mot lagen att lokala avtal förlängs från månad till månad genom att nya avtal ingås successivt.[5]

Arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal får tillämpa dessa även på utomstående arbetstagare som sysselsätts i arbete som omfattas av avtalet (3 § 3 st). Arbetsgivaren behöver alltså inte inhämta individuellt samtycke från den utomstående.

Kollektivavtal med avvikande regler fortsätter att gälla även under tillfälligt avtalslös tid (se AD 1979:137, som refererats i 5.12).

14.2.2 *Individuella avtal*

Avtal *inom* arbetstidslagens område mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare kan förekomma endast om detta medges i tillämpligt kollektivavtal.

Utanför det av arbetstidslagen reglerade området kan däremot individuella avtal förekomma i den mån kollektiva avtal inte stadgar annorlunda. Det rör sig främst om sådana frågor som den dagliga arbetstidens längd, förläggning av veckoarbetstiden samt om arbetstidsschema för perioder upp till fyra veckor. Särskilt i fråga om schemaläggning av arbetstid är dock kollektiva avtal vanliga. (Se vidare 14.4.3.)

14.3 Beslutanderätt i tvister. Tolkningsföreträde. Förhandlingar[1]

Arbetstidslagen innehåller inga regler om tolkningsföreträde. Vid oenighet om *lagens* innebörd, t ex om det finns "särskilda behov" för övertidsarbete (8 §), gäller arbetsgivarens åsikt tills vidare. Regleringen i lagen är sålunda i praktiken densamma som en regel om tolkningsföreträde (jfr 5.10). Om arbetstagarsidan är missnöjd med arbetsgivarens beslut i en fråga rörande *lagen* kan saken hänskjutas till arbetarskyddsstyrelsen. Denna är tillsynsmyndighet (se 14.12).

Enligt 34 § MBL har emellertid den avtalsslutande arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde i tvister rörande arbetsskyldighet *enligt avtal*, kollektivt eller enskilt. Arbetsskyldighet bygger alltid på avtal. Arbetstidslagen innehåller inga regler om *skyldighet* för arbetstagare att arbeta, endast regler om högsta tillåtna arbetstider (jfr 14.5, 14.6, 14.7.2 punkt 2, och 14.9). Tolkningsföreträdet

omfattar därför alla frågor rörande arbetsskyldighet. Detta gäller även frågor som inte regleras av arbetstidslagen, t ex förläggning av arbetstiden.

Principen att arbetsgivaren bestämmer tills vidare i frågor rörande tillämpning av arbetstidslagen och i övriga arbetstidsfrågor har därför numera inte alls samma räckvidd. I förhållande till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal gäller dock den gamla principen fortfarande. Vidare avser tolkningsföreträde endast frågor om vad som är juridiskt rätt, inte vad som är lämpligt. I lämplighetsfrågor beslutar arbetsgivaren. Arbetstagarna kan dock påverka arbetsgivaren eftersom beslut i arbetstidsfrågor i de flesta fall skall föregås av medbestämmandeförhandlingar enligt 11—13 §§ MBL.

14.4 Ordinarie arbetstid

14.4.1 *Begreppet arbetstid*

Arbetstidslagen innehåller regler om fyra olika typer av arbetstid, som lämpligen sammanförs i två grupper.

1. "Vanlig arbetstid"
   - Ordinarie arbetstid (5 §)
   - Övertid (7—10 §§)
   - Mertid (vid deltidsanställning; 10 §)
2. Jourarbetstid (6 §)

Endast dessa former räknas som arbetstid i lagen. Annan tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, främst beredskapstid, faller utanför (med ett visst undantag, se 14.6).

Lagen räknar med nettoarbetstid. Detta innebär att *raster* inte skall inräknas i arbetstiden.[1] Däremot skall *pauser* räknas som arbetstid (17 § 3 st). (I 14.11 anges vad som förstås med rast respektive paus.) Anledningen till att dessa uppehåll för ledighet och vila behandlas olika framgår inte av lagen. Det kan dock förmodas att det beror på att pausen närmast är en del av själva arbetet, arbetsrytmen: man "hämtar andan" inför nästa arbetsoperation. Av betydelse är också att arbetstagaren måste stanna på arbetsstället när det är paus men inte när det är rast. — Rast kan i vissa fall bytas ut mot *måltidsuppehåll på arbetsplatsen* (14.11, punkt 1). Måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden. — *Restid* till och från arbetet räknas normalt inte till arbetstiden. Undantag finns, t ex för arbetstagare vars arbetsuppgift delvis består i att förflytta sig från en plats till en annan, såsom resemontörer. *Tjänsteresor* räknas särskilt på tjänstemannaområdet ofta inte till arbetstiden, i synnerhet inte när de är förlagda till tid utanför schemalagd ordinarie arbetstid. Hur resor och restid skall behandlas är en fråga som lämpar sig väl för avtal.[2]

Som exempel på avtalsreglering om resor och restid kan det civila statliga avtalet SA-C avd 4 § 26 citeras (i utdrag):
"*1 mom* Tid för resa som är direkt föranledd av förrättning (*tjänsteresa*), räknas såsom arbetstid till den del som resan sammanfaller med i lista upptagen tjänstgöringstur för arbetstagaren.
2 mom Om arbetstagaren enligt lista skall tjänstgöra på olika arbetsplatser, tillgodoräknas såsom arbetstid sådant uppehåll i arbetet som uteslutande är avsett för förflyttning mellan arbetsplatserna."

En särskild fråga är om arbetstiden börjar redan när arbetstagaren infinner sig till arbetsplatsen (ingången eller dylikt) eller först när han är redo att börja utföra sina arbetsuppgifter på sitt arbetsställe. Frågan har särskild betydelse på arbetarområdet där det ofta är så att arbetstagaren måste klä om sig, hämta ut verktyg och kanske förflytta sig långa sträckor. I linje med att lagen bygger på nettoarbetstid ligger att som arbetstid räknas endast den tid då arbetstagaren faktiskt utför sina arbetsuppgifter. Detta är det vanliga på arbetsmarknaden och det torde vara förutsatt i många avtal. Ibland anges det uttryckligen i avtalet.

Som exempel på en regel om nettoarbetstid vid det egna arbetsstället kan avtalet inom den grafiska industrin citeras (§ 2 punkt c):
"Arbetstid skall vara effektiv. Arbetaren skall vid den bestämda arbetstidens början vara på sin plats fullt redo att börja arbetet, och arbetet får ej avbrytas före den bestämda arbetstidens slut."

Arbetsförhållandena skiftar emellertid betydligt. Det kan därför i vissa fall vara så att till arbetstiden även skall räknas den tid det tar att påbörja arbetet.[3]

Hur skall frånvaro från arbetet för t ex sjukdom, läkarbesök, fackligt arbete, föräldraledighet eller vård av enskilda angelägenheter räknas? Frågan är om arbetstid, som läggs ut för att kompensera ledigheten, skall räknas som övertid eller som en form av förskjuten ordinarie arbetstid. Frågan är annorlunda uttryckt om det i arbetstidslagen finns s k *privilegierad frånvaro*. (Se om privilegierad frånvaro i semesterlagen 15.3.1.)

I stort sett gäller att frånvaron skall jämställas med arbetad tid (7 § st 2). Samma gäller för arbetstid som bortfaller när helgdagar (och aftnar) är arbetsfria. Detta innebär att arbetstid som läggs ut för att ta igen frånvaron vanligen blir övertid. Ledighet som arbetas in i förväg eller i efterhand efter överenskommelse med arbetsgivaren (kvittningstid) räknas inte som arbetad tid. Självfallet gäller detta inte heller olovlig frånvarotid.

Några exempel belyser vad saken gäller.

På en arbetsplats är den ordinarie arbetstiden 40 timmar per vecka fördelad med 8 timmar per dag måndag—fredag. En arbetstagare är frånvarande tre timmar på tisdagen för läkarbesök. På torsdagen arbetar arbetstagaren tio timmar. Den sammanlagda tid då arbetstagaren utfört arbete blir 39 timmar. Frånvarotiden skall emellertid räknas som arbetad tid. Detta innebär att arbetstagaren skall anses ha arbetat 42 timmar. Övertid med 2 timmar har uppkommit.

På samma arbetsplats åläggs en arbetstagare att arbeta övertid med 3 timmar en måndag. På fredagen får arbetstagaren kompensationsledighet med 4,5 timmar. Den sammanlagda tid då arbetstagaren utfört arbete blir 38,5 timmar. Kompensationsledigheten skall emellertid anses som arbetad tid. Detta innebär att arbetstagaren skall anses ha arbetat 43 timmar. Övertid med 3 timmar har uppkommit. Om det istället var arbetstagaren som begärde att få arbeta övertid på måndagen för att kunna gå tidigare på fredagen uppkommer ingen övertid.

Som exempel på en regel med privilegierad frånvarotid kan 29 § i det statliga SA-C (1 mom första stycket) citeras.

"När arbetstagare har semester eller tjänstledighet eller annars är frånvarande från tjänstgöring eller då han beordrats att delta i utbildningskurs som pågår mer än 14 dagar i följd, får arbetsgivaren inte vid annat tillfälle ta ut den ordinarie arbetstid, som arbetstagaren enligt listan skulle ha fullgjort under frånvarotiden. Arbetstagarens ordinarie arbetstid minskar alltså under den aktuella tiden med den arbetstid som enligt listan är förlagd till frånvarotiden."

Avtalet SAF-PTK bygger på att all frånvaro som inte arbetas in *samma dag* är privilegierad. Detta följer av att avtalet definierar övertid som tid utöver den för arbetstagaren gällande ordinarie *dagliga* arbetstiden.

14.4.2 *Omfattning av ordinarie arbetstid*

Den ordinarie arbetstiden uppgår normalt till 40 timmar per vecka (se om helgdagar 14.8). Lagen saknar regel om den dagliga arbetstiden.[4] Den kortaste begränsningsperioden i lagen är veckan (5 § 1 st). I avtalen finns däremot nästan alltid regler om högsta dygnsarbetstid. Arbete utöver detta dygnsmaximum är övertid i avtalets mening. Även enligt lag blir sådant arbete vanligen också övertid. Det beror på reglerna om privilegierad frånvaro (se 14.4.1).

Begränsningsperioden kan utsträckas till fyra veckor "när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt" (5 §). Typfall för den längre begränsningsperioden är arbete som behöver bedrivas i skift[5] eller som har utpräglad service- eller skyddskaraktär, såsom hotell, sjukhus, polis m m. När begränsningsperioden är fyra veckor får den ordinarie veckoarbetstiden uppgå till 40 timmar i genomsnitt under perioden, utan hänsyn till fördelningen under perioden. (Begränsningar kan dock följa av reglerna om dygns- och veckovila; jfr 14.11.)

Begränsningsperioderna en vecka respektive fyra veckor skall räknas i fasta, i förväg bestämda perioder om sju respektive tjugoåtta dagar. Om annat inte har avtalats omfattar veckan måndag till och med söndag (4 § 3 st) och perioderna om fyra veckor veckorna 1—4, 5—8 osv på året.[6]

Samtliga nu omtalade regler om den ordinarie arbetstiden är dispositiva. Alla former av avtalsavvikelser är tillåtna. I fråga om den ordinarie arbetstidens *längd* har avtal ingåtts på större delen av arbetsmarknaden om generell förkortning för främst skiftarbete, underjordsarbete samt arbete som normalt

utföres vardag samt sön- och helgdag.

Avtal om *annan begränsningsperiod* än lagens är vanliga. Exempel på detta är avtal med sommar- och vintertid. Sådana avtal förutsätter att hela året görs till begränsningsperiod. Sedan sommar- respektive vinterperioden fixerats i avtalet kan inom dessa begränsningsperioder arbetstidslagens begränsningsperioder om en respektive fyra veckor tillämpas.

Även annan fördelning av årsarbetstiden än i sommar- och vintertid är tillåten. Sålunda kan stadgas längre arbetstid än normalt vissa månader då behovet av arbetskraft är särskilt stort medan arbetstiden andra månader kan vara lägre än normal månadsarbetstid. Några avtal som innehåller en sådan i förväg schemalagd fördelning över året finns nog inte. Däremot förekommer regler i t ex Verkstadsavtalet om s k *konjunkturanpassad arbetstid* (§ 6 mom 4:3). Enligt denna regel kan lokal överenskommelse om förlängd arbetstid träffas för perioder om minst 4 veckor.

Arbetstidslagen innehåller ingen regel om årsarbetstid.

14.4.3 *Förläggning av ordinarie arbetstid*

Arbetstidslagen saknar regler om schemaläggning av arbetstiden. I 14.1.3 har konstaterats att arbetsgivaren har en ganska omfattande ensidig beslutanderätt i frågor om arbetstid som faller utanför lagen. Den traditionella regeln är att "arbetsgivaren enligt praxis anses ha rätt att som ett utflöde av rätten att leda och fördela arbetet bestämma om arbetstidens förläggning" (AD 1983:14). Emellertid kan det finnas regler i kollektivavtal om förläggningen. Sådana regler är mycket vanliga, särskilt på arbetarområdet. Ibland föreskriver reglerna att den ordinarie arbetstiden skall förläggas till vissa i avtalet angivna tider. Samtidigt anges att lokala överenskommelser om annan förläggning kan ingås. Ibland anges i stället att förläggningen i första hand skall avgöras genom lokal förhandling. Endast om sådan inte kan nås skall avtalets regler om förläggning gälla.

> Som exempel kan § 6 Verkstadsavtalet citeras (mom 2 i utdrag):
> "För varje arbetsplats träffas lokal överenskommelse om arbetstidens förläggning.
> Där parterna inte enas skall arbetstiden förläggas enligt följande:
> Dagtid
> Måndag—fredag kl 07.12—16.12 med en eller flera raster om tillhopa en timme."

På tjänstemannaområdet gäller dock fortfarande som huvudregel att arbetsgivaren bestämmer. Så är fallet t ex på den statliga sektorn (SA-C),[7] den kommunala sektorn (AB 89 § 8 punkt 3) och den privata tjänstemannasektorn.[8]

Beslut om förläggning av arbetstiden skall normalt föregås av medbestämmandeförhandlingar. I t ex SA-C gäller en särskild förhandlingsordning. Reg-

lerna om tolkningsföreträde enligt 34 § MBL gäller även frågor om förläggning av arbetstiden.

Enligt 12 § arbetstidslagen är arbetsgivaren skyldig att informera om ändringar av förläggningen av ordinarie arbetstid och jourtid. Huvudregeln är att informationen skall ges minst två veckor i förväg. I lagförarbetena förutsätts att information normalt skall kunna lämnas "avsevärt tidigare".[9] "Bara undantagsvis (bör) besked om arbetstidens förläggning lämnas så sent som endast två veckor i förväg", anförde riksdagens socialutskott.[10] Regeln om två veckor är därför närmast en minimiregel. Ibland är det dock inte möjligt att ge besked ens två veckor i förväg. *Verksamhetens art* kan vara sådan att snabba förändringar inträffar. Som exempel kan pekas på hotell, restauranger, eller vårdområdet. *Oförutsedda händelser* kan också framtvinga snabba ändringar, t ex vid häftiga väderomslag, större olyckor eller sjukdomsepidemier. I dessa fall får informationen lämnas så snart det kan ske.

14.5 Jourtid

Med jourtid förstås tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete (6 §).[1] Den tid under jourtiden då arbetstagaren utför arbete räknas som ordinarie tid (eller som övertid eller mertid när tidsmåttet för den ordinarie tiden fyllts).[2] Jourarbetstid föreligger *inte* i fråga om arbete, som består av tillsyn, övervakning, vakttjänst och dylikt. Sådant arbete utgör "vanlig arbetstid".[3] Jourtid får uttas med högst 48 timmar under en period om fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Årsmaximum saknas.

Förutsättningen i arbetstidslagen för att jourtid skall få uttagas är att det "på grund av verksamhetens natur är nödvändigt" (6 §). Skyldighet att stå till förfogande för jourtid *förutsätter samtycke* av arbetstagaren, uttryckligt eller underförstått.[4] Samtycket ges regelmässigt i förväg i det kollektiva avtalet. Enligt 34 § MBL har arbetstagarsidan tolkningsföreträde.

Lagens regler om jourtid är dispositiva. Även genom dispens från arbetarskyddsstyrelsen kan avvikelser komma till stånd under vissa förutsättningar (19 §). Avtal är vanliga. På den kommunala sektorn stadgar AB 89 bl a om skyldighet att stå till förfogande för jour. Jour bör dock uttagas endast "i den omfattning, som är oundgängligen nödvändig" (§ 33 p 1 st 3). På den statliga sektorn finns regler i t ex SA-C. För majoriteten av statstjänstemän gäller samma begränsningar som enligt arbetstidslagen. I avtalet mellan SAF och PTK finns en regel (§ 4) som nära ansluter till arbetstidslagen.

14.6 Beredskapstid

Den allmänna arbetstidslagen saknar regler om s k beredskapstid. Härmed förstås tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande *i hemmet eller på an-*

nan plats än arbetsstället för att vid behov utföra arbete.[1] Det som skiljer beredskap från jour är sålunda arbetstagarens uppehållsplats under väntetiden.

I likhet med vad som gäller vid jourtid förutsätts samtycke, uttryckligt eller underförstått. Även i fråga om beredskap kan dock samtycket ges i förväg genom kollektivt avtal.[2]

Avtal om beredskap är särskilt vanliga på tjänstemannasidan. På den kommunala sektorn förpliktas arbetstagaren till beredskap, men sådan tjänstgöring "bör förekomma endast i den omfattning, som är oundgängligen nödvändig" (§ 33 p 1 st 3 AB 89). På den civila statliga sektorn föreskrivs likaledes skyldighet att fullgöra beredskap, men avtalet (SA-C) innehåller fler begränsningar. I avtalet SAF-PTK saknas regler om beredskap.

14.7 Övertid

14.7.1 *Definition*

Med övertid förstås i arbetstidslagen arbetstid, som överstiger den ordinarie arbetstiden och jourtiden enligt lag *eller* enligt kollektivavtal när detta innehåller från lagen avvikande regler (7 §). När övertid beräknas med utgångspunkt från ett avtal skall som övertid *i lagens mening* räknas tid som överstiger *avtalets* regler om ordinarie arbetstid och jourtid vid heltidsarbete (jfr 14.9).

14.7.2 *Allmänna regler om övertid*

- Övertid förutsätter normalt samtycke.

  Samtycket kan vara uttryckligt eller underförstått. Det kan ges i förväg i kollektivt avtal (jfr jour och beredskap, 14.5 och 14.6).[1] Praktiskt taget alla kollektivavtal innehåller åtaganden om övertid. Det bör dock påpekas att arbetsgivaren har en viss skyldighet att undersöka om frivilliga finns innan han beordrar övertidsarbete.[2] En erinran om detta finns ibland i avtalen.

  Som exempel kan anföras det civila statliga avtalet (SA-C avd 5 8 §)
  "För tjänstgöring på allmän övertid och på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig sådan tjänstgöring."

I nödsituationer kan övertid beordras utan samtycke. Samtycket ersätts här av ett anmälnings- och tillståndsförfarande (se 14.7.5).

- Särskilt behov skall föreligga.

  För att övertid skall få tas ut krävs att "särskilt behov" föreligger (8 §). Det är arbetsgivarens bedömning av situationen som avgör om det föreligger ett "särskilt behov". Den fackliga organisationen har emellertid tolkningsföreträde vad gäller arbetstagares skyldighet enligt avtal att arbeta övertid.[3]

- Övertid får endast tas ut för att klara av tillfälliga variationer i sysselsättningen.

  Övertiden är en reserv för onormala lägen. Variationerna skall typiskt sett vara oförutsedda. Övertid får inte tas ut regelbundet eller som en form av förskjuten ordinarie arbetstid (jfr dock 14.7.6).[4]

  Reglerna om *allmän* övertid är dispositiva (14.2.1). Detta innebär att avtal kan träffas om allmän övertid som en form av förskjuten ordinarie arbetstid. Man talar ofta om "kollektiv produktionsövertid". Som exempel på detta kan § 6 Mom 4:3 Verkstadsavtalet citeras.

  "Genom lokal överenskommelse för samtliga arbetare i verkstad, avdelning eller grupp kan arbetstidsschemat förlängas för minst fyra veckor enligt en på förhand uppgjord plan (kollektiv produktionsövertid)."

- Arbetstagaren kan anmäla förfall.

  Ytterligare en regel av allmän natur är att arbetstagaren kan anmäla förfall. I avtalen på arbetarområdet ges ofta noggranna regler härom, men i tjänstemannaavtalen saknas vanligen regler. Även utan stöd i kollektivavtalet torde arbetstagaren kunna anmäla förfall.[5]

  I Verkstadsavtalet stadgas följande (§ 6 Mom 4:1 första meningen).

  "Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetaren, såvida han icke är därtill förhindrad, arbeta på övertid."

  I den av arbetsgivarparten — VF — utgivna kommentaren Verkstadsavtalet 87 sägs om denna regel bland annat följande (s 78).

  "Hinder att arbeta över skall bedömas objektivt. Arbetsledningen har rätt att få de upplysningar som krävs för en objektiv bedömning. Bedömningen innebär att arbetsgivaren får väga sitt intresse av att arbetet blir utfört vid avsedd tidpunkt mot arbetarens intresse av att vara ledig. Kan arbetsledningen inte godta det hinder arbetaren uppger, föreligger skyldighet att utföra övertidsarbetet."

Den fackliga organisationen har tolkningsföreträde om tvist skulle uppkomma.

- Arbetstagare kan inte själv bestämma att övertid skall utgå.

  Eftersom övertidsarbete vanligtvis ger extra betalning kan arbetstagare ha intresse av att arbeta övertid. Kan arbetstagaren själv bestämma att han skall arbeta övertid mot betalning? Frågan är aktuell främst på tjänstemannaområdet, särskilt tjänstemän i arbetsledande eller eljest högre befattning. Svaret är nekande. Enligt lagen prövar arbetsgivaren om övertidsarbete behövs. Betalning för övertidsarbete utgår endast om arbetet utförts "på anmodan av arbetsgivaren eller åtminstone enligt dennes uttryckliga eller tysta önskan".[6] Emellertid kan i avtal ges regler om rätt för arbetstagare att själva

bestämma om övertid. En sådan regel finns t ex i avtalet SAF-PTK (§ 3 Mom 1 andra punkten).

14.7.3 *Allmän övertid*

Arbetstidslagens huvudform av övertid kallas allmän övertid (8 §). Sådan övertid förutsätter att det föreligger "särskilt behov". Tillstånd av myndighet krävs inte. Det maximala uttaget av allmän övertid är 48 timmar under en period av fyra veckor (eller 50 timmar under en kalendermånad), dock högst 200 timmar per år. I dessa timantal inräknas även övertid för förberedelse- och avslutningsarbete (jfr 14.7.6).

Reglerna om allmän övertid är dispositiva. Avtalsfriheten har utnyttjats ganska ofta, särskilt på tjänstemannaområdet. Den vanligaste formen av avtalsavvikelse är att det högsta tillåtna övertidsuttaget ökas något. I det civila statliga avtalet (SA-C) tillåts ett uttag som överstiger 200 timmar "för att arbetstagaren skall kunna slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan olägenhet för verksamheten". I avtalet SAF-PTK är antalet timmar 150. Dessutom kan arbetsgivaren ge arbetstagaren kompensationsledighet för redan utförd övertidstjänstgöring med högst 75 timmar per år. Det totala uttaget av allmän övertid kan sålunda sägas uppgå till 225 timmar.

14.7.4 *Extra övertid*

Extra övertid är lagens andra form av "vanlig" övertid. Termen "extra övertid" finns inte i arbetstidslagen 1982 (men fanns i lagen 1970) men företeelsen finns och termen "extra övertid" används. Extra övertid förutsätter antingen stöd i kollektivavtal (3 §) eller tillstånd från arbetarskyddsstyrelsen (19 § p 3). I första hand skall arbetsgivaren försöka komma överens med den fackliga organisationen. Om detta inte går (eller om det inte finns någon facklig organisation att förhandla med) får arbetsgivaren vända sig till arbetarskyddsstyrelsen. Tillstånd kan medges när det föreligger "särskilda skäl". I tillståndsfrågan yttrar sig regelmässigt den fackliga organisationen. Den fackliga organisationen har dock ingen vetorätt.[7]

Extra övertid enligt kollektivavtal kan utgå med det antal timmar som avtalsparterna enat sig om. Lagen innehåller inget maximum. För extra övertid efter tillstånd är gränsen 150 timmar per år. Detta gäller även i fall då den allmänna övertiden enligt avtal överstiger lagens, ehuru prövningen av ansökan kan påverkas av detta. Extra övertid kan medges trots att den allmänna övertiden ännu inte blivit utnyttjad.[8]

I avtalet SAF-PTK har lagens regler om tillstånd av arbetarskyddsstyrelsen ersatts med regler om tillstånd av den lokala fackliga organisationen (såvitt avser de första 75 extra timmarna) och av förbundsparterna (såvitt avser de

resterande 75 timmarna). I arbetstidsavtalet på verkstadsindustrins område (§ 6 VA) finns ingen motsvarighet till denna regel.

14.7.5 *Nödfallstid*

I 9 § arbetstidslagen ges regler om övertid i nödfallssituationer. En rad förutsättningar uppställs. Allmänt kan sägas att denna form av övertid får förekomma endast i relativt sällsynta undantagsfall, som har en katastrofkaraktär. Det är inte meningen att övertiden skall användas vid befarade eller inträffade "typiska" eller "normala" störningar i arbetet.[9]

Vissa arbetsuppgifter har karaktären av nödfallsarbete. Så är exempelvis fallet med sjukvården på akutmottagningar, brand- och ofta nog även polisväsendet. Arbetsuppgifter av denna art skall normalt inte räknas som nödfallsarbete.[10]

Nödfallsarbetstid får tas ut efter behov. Den lokala fackliga organisationen skall emellertid underrättas omedelbart. Tillstånd måste sökas hos arbetarskyddsstyrelsen för att nödfallsövertid skall få tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början (10 § 3 st).

14.7.6 *Förberedelse- och avslutningsarbete*

Med förberedelse- och avslutningsarbete förstås arbete som "nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder".[11] Det typiska är att arbetet avser något annat än det arbete som utförs under den ordinarie arbetstiden. Arbetet skall vidare vara någorlunda regelbundet och återkomma någorlunda ofta. Endast en mindre del av arbetsstyrkan skall behövas för arbetet.

I arbetstidslagen 1982 har denna form av övertidsarbete tagits bort. Om särskild övertid behövs för förberedelse- eller avslutningsarbete får denna tas ut som allmän övertid.[12]

14.7.7 *Kompensationsledighet för övertidsarbete*

Lagen innehåller inga regler om kompensationsledighet efter övertidsarbete.[13] Detta får lösas avtalsvägen. I den mån avtal saknas kan arbetstagaren inte framtvinga ledighet utan får "nöja sig" med betalning. Enligt allmänna grundsatser skall betalning för övertid vara högre än för vanlig arbetstid.

De flesta avtal innehåller regler. Vanligt är att övertidstimme kompenseras med mer än en timmes ledighet. I t ex AB 89 (§ 30 p 2) och Industritjänstemannaavtalet (§ 6 Mom 3:2) utgår 1,5 timme (enkel övertid) eller 2 timmar (kvalificerad övertid).

Som exempel på en regel om övertidskompensation kan citeras Industritjänstemannaavtalet, § 6 Mom 3:1.

"Övertidsarbete kompenseras antingen i pengar (övertidsersättning) eller — om tjänstemannen så önskar och arbetsgivaren efter samråd med tjänste-

mannen finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget — i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Vid samråd mellan arbetsgivaren och tjänstemannen bör även, så långt det är möjligt, beaktas tjänstemannens önskemål om när kompensationsledigheten skall utläggas."

14.8 Helgdagar och helgdagsaftnar

I 14.4.2 har vissa metoder att räkna arbetstid berörts. Hur skall *helgdagar* (och *helgdagsaftnar*) behandlas? I praktiken förekommer två metoder, "hård" respektive "mjuk" vecka.[1] Med "hård" vecka förstås att man bortser från helgdag (helgdagsafton) som infaller under begränsningsperioden. Övertid uppkommer först när den faktiskt arbetade tiden överstiger den normala arbetstiden för perioden. Ingen avräkning görs m a o för helgdagen (helgdagsaftonen). I arbetstidslagen tillämpades hård vecka intill 1977. Med "mjuk" vecka åter förstås att hänsyn tas till helgdag (helgdagsafton). Metoden gäller numera i lagen. Den normala arbetstiden minskas med hänsyn till helgdagen (helgdagsaftonen). Minskningen uppgår till det antal timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat om helgdagen (helgdagsaftonen) i stället hade varit vanlig arbetsdag. I normalfallet innebär detta att den ordinarie arbetstiden blir 32 timmar i en vecka med en helgdag osv.

14.9 Deltidsarbete. Mertid

Lagen gäller deltidsarbete lika väl som heltidsarbete. En stor del av den arbetande befolkningen arbetar deltid, särskilt kvinnor. Tidigare arbetstidslagar innehöll inga specialregler för deltidsarbete med det gör den nu gällande lagen (*mertid*).

Den ordinarie arbetstidens längd vid deltidsarbete regleras inte av lagen. Det är en fråga för avtal mellan parterna.[1] Lagen ger inte ens anvisningar. Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den arbetssökande själva kan avtala om arbetstidens längd. Det finns emellertid ofta regler i kollektivavtal om minsta arbetstidslängd per vecka. Skälet är att många sociala förmåner förutsätter en viss minsta veckoarbetstid, ofta 16 timmar per vecka.[2]

På den *statliga* sektorn uppmanas myndigheterna att ta hänsyn till att det föreligger ett behov av deltidsarbete av "familjesociala förhållanden".[3] Deltidsarbetet kan anordnas antingen som partiell ledighet eller som anställning på en deltidstjänst. Lönetjänster, den vanligaste av de statliga tjänstetyperna, får inrättas för deltidsarbete endast om tjänstgöringen omfattar minst 40 procent av heltidstjänstgöring per månad eller kortare period (dvs på veckobas normalt minst 16 timmar).[4] På det *kommunala* området anges att arbetstiden bör vara minst 17 timmar per vecka (§ 2 p 7 AB 89).

SAF och LO ingick 1980 en överenskommelse angående deltidsarbete. Över-

enskommelsen inleds med ett åläggande för företagen att tillse att den deltidsanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. Därefter innehåller överenskommelsen en redogörelse för de krav som uppställs för olika förmåner. Arbetstagaren skall informeras om dessa regler, sägs det. Överenskommelsen stadgar därefter att arbetstiden för deltidsanställd "(D)är så är möjligt och i fall den anställde så önskar" skall bestämmas så att de angivna sociala förmånerna tjänas in. Det anges vidare att deltidsanställda i första hand skall erbjudas ett högre antal timmar när det uppkommer ett utökat arbetskraftsbehov på arbetsplatsen.

Från arbetstagarhåll har det framförts krav att kortare deltidsarbete än 16 timmar per vecka skall förbjudas. Det finns exempel på avtal som stadgar viss minsta arbetstid för deltidsanställda. I t ex avtalet inom den grafiska industrin är minsta arbetstid 18 timmar per vecka (§ 17). Vidare har framförts krav på att deltidsarbetande skall ges en laglig rätt till förlängd arbetstid om arbetsgivaren behöver ytterligare arbetskraft. Det förekommer att deltidsanställda har sådan rätt enligt avtal.[5] Riksdagens arbetsmarknadsutskott har uttalat att lagstiftning "bör aktualiseras" (men så har ännu inte skett).[6]

Arbetstidslagen innehåller alltså inga regler om minsta arbetstid för deltidsanställda. Däremot innehåller lagen regler om arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden och jourtiden enligt anställningsavtalet (10 §). Sådan tid kallas *mertid*. Mertid beräknas på samma sätt som övertid. De allmänna kraven för övertid gäller, t ex samtycke (se 14.7.2). *Allmän* mertid får uppgå till högst 200 timmar per år. Regler om högsta antal timmar per månad finns inte. *Extra* mertid kan också komma ifråga, genom kollektivavtal eller genom dispens (jfr 14.7.4). Det skall dock märkas att behovet av extra arbetstid kan täckas genom att den ordinarie arbetstiden utökas (jfr dock nedan). *Nödfallsmertid* får tas ut efter samma regler som för nödfallsövertid (jfr 14.7.5).

De deltidsarbetande löper risk att utnyttjas som en *arbetskraftsreserv*. Detta är inte tillåtet.[7] Arbetstagaren kan visserligen ha rörlig arbetstid eller arbeta endast vid behov. Den ordinarie arbetstiden kan vidare ändras genom att anställningsavtalet ändras. Det är dock inte tillåtet att under lång tid regelbundet ta ut mertid som en form av förlängd ordinarie arbetstid. I vart fall gäller detta om de anställda inte ordentligt informerats om att den extra arbetstiden egentligen utgör mertid. Som ordinarie arbetstid skall i stället räknas den arbetstid som normalt förekommer.[8]

Lagen innehåller inga regler om betalning. En fråga som diskuteras i förarbetena är om det kan förväntas att extra betalning kommer att utgå för mertid. Det anges att "det skulle ... framstå som förvånande, om sådana krav vinner stöd av de fackliga organisationerna".[9] Skälet är att extrabetalning för mertid skulle medföra att olika betalning kunde komma att utgå för samma arbete vid samma tid på dygnet beroende på om det utförs av en heltidsanställd under ordinarie arbetstid eller av en deltidsanställd på mertid.

14.10 Flexibel arbetstid

Arbetstidslagen innehåller inga regler om den dagliga arbetstidens längd eller förläggning (jfr 14.4.2—3). Traditionellt har den dagliga arbetstiden varit noga bestämd såväl till längd som förläggning. Identiska regler har gällt för alla arbetstagare inom en och samma kategori. Från 1970-talet har emellertid rörlig — *flexibel* — arbetstid blivit vanlig.

Med flexibel arbetstid förstås att arbetstiden inte har en för alla berörda arbetstagare bestämd början och avslutning. Arbetstiden börjar för arbetstagaren på valfri tid inom vissa bestämda gränser — t ex mellan kl 07.00—09.00 — och slutar på tid som likaledes är valfri för arbetstagaren inom vissa gränser, t ex kl 15.30—17.30. Alla arbetstagare skall vara på arbetsplatsen under större delen av arbetsdagen, den s k fasta tiden. Utanför den fasta tiden råder valfrihet inom bestämda gränser, den s k flextiden.

Reglerna om flexibel arbetstid avser i främsta rummet den dagliga arbetstidens *förläggning* (s k dagflex). Även den dagliga arbetstidens *längd* kan omfattas av flexibel arbetstidsreglering. Arbetstagare kan ges frihet att reglera sin dagliga arbetstid inom flextidens gränser. Självfallet fordras regler om en begränsningsperiod för variationerna. Perioden kan t ex vara en vecka (s k veckoflex). Av veckoarbetstiden kan t ex 30 timmar vara fast arbetstid. Arbetstagaren kan då själv bestämma när under veckan resterande del av arbetstiden skall fullgöras. Eventuellt kan det vara tillåtet att arbeta mer (*plustid*) eller mindre (*minustid*) än normal veckoarbetstid och föra över "saldot" till nästa begränsningsperiod. På t ex den statliga sektorn, där begränsningsperioden är en kalendermånad (månadsflex), är detta tillåtet inom vissa gränser (47 § SA-C, avd 4).

Avtal om flexibel arbetstid finns på stora delar av arbetsmarknaden. På den statliga sektorn finns regler i alla sektorsavtalen. På SAF-området finns en rekommendation (tillsammans med PTK) från 1979.[1] Kommunalt finns regler i en bilaga till AB 89.[2] På arbetarområdet är flextid ännu ganska ovanlig.

Avtal om flexibel arbetstid blir nödvändigt ganska komplicerade. Vidare förutsätter flexibel arbetstid en noggrann kontroll av arbetstiden.

> Om planerna på "arbetstidsbanker" (se 14.1.1) förverkligas kan flextid bli ett stående inslag för de flesta arbetstagare. Begränsningsperioderna för flextiden kan komma att behöva uppgå till perioder om flera år, rentav hela den yrkesverksamma tiden i livet.

14.11 Rast, paus och vila

I 14.1.4 har sagts att arbetstidslagen 1982 övertog regler från arbetsmiljölagen om rast, paus och vila. Reglerna är av största betydelse ur skyddssynpunkt men det ansågs att det var lämpligt att samla alla regler om arbetstid och frånvaro från arbetet i en lag. (Regler om minderåriga finns dock kvar i arbetsmiljölagen.)

Rast (15 §) är ett avbrott i arbetet under vilket arbetstagaren inte behöver stanna kvar på arbetsstället. Rasten skall vara bestämd i förväg så noga som möjligt med hänsyn till längd och förläggning. Lagen anger inte rastens längd. En vanlig längd är 30 minuter. Både längre och kortare uppehåll kan räknas som rast i lagens mening. Frågan får lösas i avtal. — Rast skall utläggas vid längre sammanhängande arbetspass än fem timmar i följd.

Rast får utbytas mot "måltidsuppehåll vid arbetsplatsen" om det är "nödvändigt", i tre angivna fall (16 §). I motsats till rast inräknas sådant uppehåll i arbetstiden.

Paus (17 §) är ett kortare uppehåll i arbetet. Arbetet skall anordnas så att arbetstagarna utöver rast kan ta de pauser, som påkallas av arbetsförhållandena. Arbetstagaren kvarstannar på arbetsstället. Paus inräknas i arbetstiden.

Arbetstagare skall ha ledigt för *nattvila* (13 §). Huvudregeln är att tiden mellan klockan 24 och klockan 5 skall ingå i ledigheten. Från regeln om förläggningen av nattvilan görs vissa undantag i lagen för arbete som måste fortgå även nattetid. Exempel på detta är skiftarbete, åtskilliga servicenäringar, t ex kommunikationer och hotell, samt många offentliga funktioner, t ex polis och sjukvård.

Arbetstagare skall ha *veckovila* (14 §). Huvudregeln är att arbetstagare har rätt till veckovila om minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet för varje period om sju dagar. Beredskapstid (jfr 14.6) räknas inte som vilotid.[1] Ledigheten skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Från regeln om veckovila kan i vissa fall tillfälliga undantag få göras när oförutsedda omständigheter inträffat.

Lagen kräver inte att veckovila skall infalla helt regelbundet.[2] Det kan därför inträffa att det går upp till elva dagar mellan två viloperioder.

> Ett exempel belyser detta. — En arbetstagare har ledigt 36 timmar mellan kl 12 på fredagen och kl 24 på lördagsnatten. Därefter har arbetstagaren ytterligare ledigt med 36 timmar mellan kl 00 på söndagsnatten till kl 12 på måndagen. Arbetstagaren har då varit ledig i 72 timmar och har haft veckovila för två perioder, en förgången och en kommande. Utan brott mot regeln om veckovila kan arbetstagaren få arbeta under 11 kalenderdagar, dvs till kl 12 på fredagen i veckan efter det arbetstagaren startade arbetspasset.

Reglerna om rast, paus och vila kan avtalas bort i sin helhet i avtal som helt sätter arbetstidslagen ur spel (jfr 14.2.1). Om sådant avtal inte föreligger kan reglerna om rast och vila avtalas bort men inte reglerna om paus (3 §). Dispens kan erhållas från arbetarskyddsstyrelsen, likaledes med undantag för reglerna om paus.

14.12 Regler om journal, tillsyn, sekretess och ansvar

Arbetsgivaren är skyldig att föra anteckningar över jourtid, övertid och mertid (11 §).[1] Anteckningarna skall vara öppna för den berörde arbetstagaren (eller

den han utser) samt för lokala fackliga organisationer på arbetsstället. Även skyddsombud har tillgång till anteckningarna om så behövs för att han skall kunna fullgöra sina uppgifter.[2]

Arbetarskyddsstyrelsen utgör högsta tillsynsmyndighet med yrkesinspektionerna som lokala tillsynsorgan (20 §). Yrkesinspektionen kan meddela föreläggganden och förbud (21 §).[3] Arbetarskyddsstyrelsen fungerar som dispensorgan (19 §). Styrelsen står även till hands med utlåtanden rörande lagens rätta innebörd. Rättstvister rörande lagen eller avtal prövas i sista instans av AD. Det ankommer däremot på allmänna domstolar att döma ut straff och övertidsavgifter (se nedan).

Regler om tystnadsplikt (sekretess) finns i sekretesslagen (7:8 och 8:2). Brott mot tystnadsplikten kan föranleda straffansvar (20:3 brottsbalken).

Arbetsgivare som bryter mot lagen kan straffas i vissa fall.[4] Arbetsgivare som använder arbetstagare i strid med reglerna om allmän övertid eller nödfallsövertid kan åläggas att betala en övertidsavgift. Avgiften utgör en procent av basbeloppet per arbetstagare och otillåten övertidstimme.[5]

> Basbeloppet för 1989 är 27 900 kronor. Övertidsavgiften per timme och arbetstagare är därför 279 kronor. Det blir dyrt att använda arbetstagare i strid med reglerna om övertidsavgift måste erläggas. Om t ex 300 arbetstagare används felaktigt i tre timmar kan den totala övertidsavgiften bli 251 100 kronor!

Lagens regler om anteckningar, tillsyn och ansvar kan sättas ur spel genom kollektivavtal som helt kopplar bort lagen. Så har skett i avtalet SAF-PTK och i Verkstadsavtalet (§ 6).

15. Semester

15.1 Allmänt om semesterlagens innehåll, tillämpningsområde, syfte och karaktär

1977 års semesterlag är den fjärde i ordningen.[1] Den ger normalt rätt till fem veckors ledighet. I den första semesterlagen (1938) var ledighetstiden två veckor. Sedermera skedde en förlängning till tre veckor (1951) och till fyra veckor (1963).[2]

I 14.1.1 har arbetstidsfrågor och ledighetsfrågor belysts i ett vidare perspektiv. Som framgick där har förslag framlagts i den politiska diskussionen att utöka semesterledigheten med ytterligare en vecka till sex veckor. Regeringen har utlovat ett förslag i den riktningen under den nuvarande riksdagens mandatperiod (1988—1991). Kanske kommer ett sådant förslag att innebära ett mellanting mellan längre semester och kortare veckoarbetstid. Kanske kommer förslaget att innebära att en "arbetstidsbank" inrättas med "ledighetskonton" för de anställda (jfr 14.1.1)!

Semesterlagstiftningen har alltid varit komplicerad. Den nuvarande semesterlagen utgör inget undantag. Huvudreglerna är visserligen enkla men den närmare utformningen ger upphov till många svårigheter. I tidigare semesterlagar avsåg svårigheterna dels semestertidens längd dels betalningen under semestern. I den nuvarande semesterlagen är reglerna om ledighetens längd enkla. Betalningsreglerna är däremot invecklade liksom reglerna om rätt att spara ledighet. För att kunna lösa semesterfrågor fordras vidare en noggrann registrering av de anställdas arbets- och löneförhållanden. Uppgifter som ligger ända upp till sju år tillbaka i tiden kan vara erforderliga i vissa sammanhang i samband med uttag av sparad ledighet.

Semesterlagen innehåller tre huvudförmåner — semesterledighet, semesterlön och semesterersättning — och till vissa arbetstagare en bilförmån, kostersättning.

1. Semesterledighet

   Rätten till ledighet bildar utgångspunkten. Arbetstagaren avstår från arbete men anställningen består och semestertiden räknas som anställningstid. Ledigheten framstår närmast som en rättighet för arbetstagaren. Men lagen bygger på att arbetstagaren är skyldig att vara ledig. Detta gäller dock bara den tid under den lagstadgade ledigheten då betalning utgår. Arbetsgivaren är därför skyldig att tillse att arbetstagaren verkligen tar ut betalda ledighetsdagar. Avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagare att arbete skall ut-

föras även dessa dagar är ogiltiga.[3] Arbetsgivaren bryter mot lagen och kan ådömas skadestånd om avtalet tillämpas. Skälet till denna till synes stränga reglering sammanhänger med semesterledighetens syften (jfr nedan). Arbetstagare disponerar i övrigt fritt över ledigheten och får använda den efter eget gottfinnande. (Se 15.4.2. Se även 15.9.)

2. Semesterlön

   Under ledigheten utgår normalt full betalning, semesterlön. En ledighet som inte vore förenad med betalning skulle ha föga värde. Semesterlagen ger alla arbetstagare en garanterad minimiledighet. Däremot finns ingen garanterad minimilön. När betalning utgår motsvarar den i princip arbetstagarnas vanliga lön i arbetet. — Enligt nya semesterlagen kan dock förekomma rätt även till ledighet utan betalning. Arbetstagaren kan avstå från sådan ledighet; jfr punkt 1.[4]

   Semesterlön förekommer i två former, dels (vanlig) semesterlön dels särskild semesterlön. Den särskilda semesterlönen utgår till okontrollerade arbetstagare (jfr nedan) medan alla andra arbetstagare får (vanlig) semesterlön.

3. Semesterersättning

   I vissa situationer kan betald ledighet inte utgå till arbetstagaren. I sådana fall är arbetstagaren berättigad till en ekonomisk kompensation, semesterersättning. Denna utgår i princip till samma belopp som skulle ha utgått som semesterlön om arbetstagaren varit ledig. Semesterersättning får bara utgå i några i lagen noggrant reglerade fall.

4. Kostersättning

   Arbetstagare som har fri kost hos arbetsgivaren skall få en skälig ersättning för denna förmån under de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats (25 §). Ersättning utgår endast till den relativt lilla grupp av arbetstagare, som intar sina måltider i arbetsgivarens hushåll. Förmåner av typ fri eller subventionerad lunch på arbetsplatsen berättigar inte till kostersättning.[5]

Semesterlagen bygger på bestämda syften.[6] Dessa är främst tre, möjligheten till rekreation (1) och till personlig utveckling (2) samt utjämning av villkoren mellan olika kategorier av arbetstagare (3).

En årlig ledighetsperiod skall ge arbetstagarna rekreation (1). Detta är i första hand av intresse för den enskilde. Men även samhället har ett stort intresse av att arbetstagarna ges ledighet. Ledigheten motverkar nedslitning i förtid av arbetstagarna. Ur denna synvinkel är ledigheten viktig som en del av företagshälsovården och det förebyggande hälsovårdsarbetet över huvud. Samhället har det överordnade ansvaret för folkhälsan (jfr 13.4.1).

Men semestern skall även ge arbetstagarna möjlighet till personlig utveckling (2). Ledigheten gör det möjligt för arbetstagarna att odla egna intressen och hobbies, företa resor osv. Denna sida av ledigheten har fått ökad betydelse i den nya semesterlagen genom reglerna om rätt att spara ledighet för att ta ut en särskilt lång ledighet.

Semesterrätten växte ursprungligen fram genom avtal. Stora olikheter förelåg mellan olika grupper av arbetstagare på arbetsmarknaden. Alla semesterlagar har haft till syfte att utjämna skillnader mellan grupper (3). Detta syfte är särskilt framträdande i den nuvarande semesterlagen. Fortfarande finns stora skillnader (jfr ovan).

Semesterlagen gäller på hela arbetsmarknaden, den privata lika väl som den offentliga. Lagen omfattar alla arbetstagare. Lagen bygger på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet (se 1.1).[7] Specialregler ges för ett fåtal grupper av arbetstagare.

1. Okontrollerade arbetstagare (27 §; jfr definitionen i 1.1)[8]

   Dessa arbetstagare får inte semesterledighet av arbetsgivaren. Lagens regler om ledighet är därför inte tillämpliga. Tanken är att de okontrollerade arbetstagarna själva skall ta ledigt för semester. I ekonomiskt hänseende likställs de därför med andra arbetstagare. Den särskilda semesterlönen, som fastställs på i stort sett samma sätt som den (vanliga) semesterlönen, skall göra det möjligt att ta ut en ledighet av samma längd som andra arbetstagare.

2. Korttidsanställda (5 § 2 st)[9]

   Vid mycket korta anställningsförhållanden är det opraktiskt att arbetstagaren har semesterledigt. De syften, som bär upp semesterlagen (jfr ovan), gör det ofta inte nödvändigt att den anställde får ledigt *under* anställningen. Arbetstagaren har ofta inte heller något intresse av att få ledigt. I vissa i lagen närmare angivna fall utgår därför inte semesterledighet till korttidsanställda utan i stället semesterersättning. Om anställningen varar mer än tre månader skall ledighet alltid utgå.

3. Nyanställda (5 § 1 st)[10]

   Lagens princip är att rätt till ledighet föreligger utan hänsyn till anställningstid eller anställningstidpunkt. För nyanställda gäller dock en specialregel. Om anställningen börjar efter den 31 augusti utgår endast fem semesterdagar under semesteråret, dvs tiden intill 31 mars året därpå.

4. Arbetstagare med radiologiskt arbete[11]

   En särskild semesterlag gäller för arbetstagare med radiologiskt arbete. Ledigheten är sex veckor. Arbetarskyddsstyrelsen fastställer vilka arbetstagare som skall omfattas av lagen. De uppgår till knappt 4 000 personer. Lagen

är numera inte främst en skyddslag utan är av betydelse främst från rekryterings- och personalvårdssynpunkt.[12]

Semesterlagen innehåller däremot inte några specialregler för vissa kategorier som tidigare specialbehandlats, främst familjemedlemmar[13] och sjömän.[14] De speciella semesterförhållanden som gäller för lärare bygger inte på semesterlagen. De är närmast uttryck för en arbetstidsplanering på årsbas (jfr 14.4.2). — Deltidsanställda och korttidsanställda var eftersatta i semesterhänseende i tidigare semesterlagar. Det fanns visserligen inga speciella regler för dessa grupper, men i praktiken förelåg en form av specialreglering. Den nuvarande semesterlagen strävar efter att i görligaste mån jämställa dessa grupper med övriga anställda.[15]

Semesterlagen är som utgångspunkt en tvingande minimilag (2 § 1 st). I åtskilliga hänseenden kan dock avsteg göras från lagen. I vissa fall kan det ske genom personliga avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren medan det i andra fall krävs kollektivavtal. När lagen talar om "avtal" förstås personligt avtal *eller* kollektivavtal. I vissa fall krävs förbundsmedverkan (2 § 2 st). Detta är fallet om kollektivavtalet i något mera väsentligt hänseende kan medföra försämringar för enskild arbetstagare (jfr 1.3). Avtal som innebär förbättringar för arbetstagaren kan ingås utan begränsningar. Finns ett kollektivavtal med semesterregler kan enskild arbetstagares rätt att själv ingå avtal med arbetsgivaren vara begränsad. Vissa regler i lagen ger dock arbetstagaren ett strikt personligt skydd, som facklig organisation inte kan förfoga över utan särskilt bemyndigande (jfr 2.7. Se vidare nedan 15.4.2, 15.4.3.3, 15.5, punkt 2 och 15.7). I likhet med vad som gäller på många andra områden får även semesterfrågor studeras på olika plan (jfr t ex 12.2.1.2).

Semesterlagen innehåller en ganska detaljerad reglering av semesterförmånerna. Lagen anses visserligen vara en ramlag men den är avsevärt fylligare och mera preciserad än många andra arbetsrättsliga lagar, t ex arbetstidslagen (jfr 14.1). Det är därför inte på samma sätt nödvändigt att i kollektivavtal ta in regler i semesterfrågor. Det är vanligt att avtal ger någon specialregel men i övrigt innebär att semesterlagen skall gälla. Det heter ofta att "semester skall utgå enligt lag". En sådan regel får flera följder. En är att den fackliga organisationen kan resa anspråk på skadestånd av arbetsgivaren om denne inte följer lagens regler.[16]

Som exempel kan hänvisas till Verkstadsavtalet. I § 9 mom 1 heter det: "Semester utgår enligt lag." I paragrafen ges därefter vissa specialregler. I Industritjänstemannaavtalet används samma teknik (§ 4).

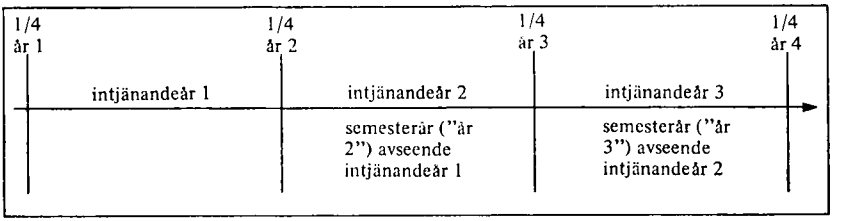
15.2 Grundläggande begrepp

Tanken i semesterlagen är att arbetstagaren successivt tjänar in semesterförmånerna, främst semesterlönen. Intjänandet sker under en period av tolv kalendermånader. Denna period kallas i lagen *intjänandeåret* (3 § 1 st andra me-

ningen). I lagen löper intjänandeåret från den 1 april ett år ("år 1") till och med den 31 mars nästa år. När intjänandeåret är över skall förmånerna falla ut. Detta sker under den period om tolv månader ("år 2") som följer omedelbart på intjänandeåret ("år 1"). *Semesteråret* (3 § 1 st första meningen) kommer därför att omfatta perioden 1 april till och med utgången av mars nästa år ("år 2").

Lagens regler innebär att en arbetstagare inte får rätt till någon semesterlön vid semester under det intjänandeår då anställningen börjar ("år 1").

Regeln i 3 § om semesterår och intjänandeår är dispositiv (2 § 2 st). Avvikelser från lagen är vanliga, ofta i den formen att intjänandeåret flyttas framåt och avser samma period om tolv månader som semesteråret.[1] Så är fallet på den statliga sektorn. En sådan reglering innebär att arbetstagaren får semesterlön redan första anställningsåret. Den innebär vidare att arbetstagaren i allmänhet får ut en stor del av semesterlönen i förskott. Semesterlönen har ännu inte tjänats in eftersom semestern vanligen utgår på sommaren, dvs i början eller mitten av semesteråret (intjänandeåret). — Även andra regler om förläggning av intjänande- och semesteråret är tillåtna. I förbundsavtal kan bestämmas att intjänandeåret skall vara kalenderåret före semesteråret. En sådan reglering, som överensstämmer med tidigare lagstiftning, finns t ex på byggnadsområdet.[2]



Figur 15:1. Intjänandeår och semesterår

15.3 Rätten till semesterlön

15.3.1 *Den sedvanliga semesterlönen*

Tanken i lagen är att arbetstagaren under ledigheten skall ha samma lönestandard som när arbete utförs. Lagens regler om semesterlön innebär i själva verket en viss överbetalning. Denna är avsiktlig. Överbetalningen avser dock inte att täcka de merkostnader som ofta uppkommer i samband med semestern, t ex för resor.[1]

Reglerna om semesterlön är enkla i sina huvuddrag. Det har emellertid visat sig att stora svårigheter uppstår i praktiken. På större delen av arbetsmarknaden har därför ingåtts avtal som syftar till att förenkla fastställandet av semesterlönen. Avtalen bygger på lagen och stämmer överens med lagens principer.

Utgångspunkt:	All förfallen lön i anställningen under intjänandeåret. Förmånen av fri bostad skall inte beaktas (24 §).
Avdrag:	1. Semesterlön (med undantag för semesterlön för sparade semesterdagar som alltså *skall* tas med; jfr 15.5). 2. Permitteringslön i anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. 3. Av arbetsgivaren utbetald ersättning vid s.k. privilegierad frånvaro, t ex sjuklön (jfr Tillägg punkt 1). 4. Ersättning till arbetstagaren för att täcka särskilda kostnader, t ex resor, arbetskläder, verktyg eller felräkningspengar (24 §).
Tillägg:	Viss frånvarotid från arbetet skall jämställas med arbetad tid. Frånvaron är semesterlönegrundande (s.k. privilegierad frånvaro). Lagen anger sex fall. 1. Sjukdom. 2. Föräldraledighet. 3. Ledighet på grund av risk för överförande av smitta. 4. Ledighet för utbildning. 5. Ledighet för vissa former av militärtjänstgöring m.m. 6. Ledighet för vissa former av civilförsvarstjänstgöring. Lagen uppställer vissa krav för att ledigheten skall vara semesterlönegrundande.

Figur 15:2. Basen för semesterlönen

Semesterlönen uppgår i princip till 12 procent av arbetstagarens samlade inkomster från arbetsgivaren under intjänandeåret (16 §). När man fastställer det exakta belopp som semesterlön skall räknas på görs ett antal avdrag från (16 § 2 st) och tillägg till (17 §) arbetstagarens inkomster under intjänandeåret. I schematisk form visas metoden i figur 15:2.

Utgångspunkten är att all förfallen lön och *alla* former av lönetillägg *i anställningen* tas med.[2] Hit räknas även permitteringslön i allmänhet (jfr dock nedan). Däremot medräknas inte arvode till arbetstagare som är ledamot av styrelsen enligt styrelserepresentationslagen 1976 (jfr 9.3).[3] Arbetet i styrelsen är nämligen inte en del av anställningen utan ett fristående uppdrag vid sidan om anställningen.

Semesterlön skall dras av därför att procentsatsen 12 är fastställd exklusive semesterlön. Av samma skäl skall lön vid permittering *under semestern* frånräknas.[4] Avräkningen för vad arbetsgivaren har betalat under privilegierad frånvarotid beror på att lagen innehåller enhetliga regler för beräkning av semesterlön för sådan tid. Det föreligger stora skillnader mellan de förmåner som arbetsgivare ger i samband med privilegierad frånvaro. Genom lagens regler om semesterlön för sådan tid sker en utjämning mellan olika grupper i fråga om semesterförmåner.

Vid frånvaro från arbetet får arbetstagaren normalt varken lön eller semesterförmåner. Detta gäller även om det är arbetsgivaren som är anledning till från-

varon genom att arbetstagaren är lockoutad.[5] Vissa typer av frånvaro har dock ansetts särskilt ömmande. Huvudfallet är sjukdom. Det är tydligt att den som är sjuk under intjänandeåret inte har *mindre* behov av vila och rekreation än den som varit frisk. Det finns därför starka skäl att tillse att arbetstagaren får semesterförmåner, som möjliggör en semester som så nära som möjligt motsvarar den standard som gäller för den som inte varit sjuk. Å andra sidan utgör semesterlön för frånvarotid en kostnad för arbetsgivaren som inte motsvaras av någon prestation. Stora begränsningar att utge semesterlön till den som varit frånvarande måste därför finnas. Semesterlagens regler bygger på avvägningar mellan dessa motstridiga intressen. Riktpunkten är att arbetsgivaren skall betala semesterlön för sådan frånvaro från anställningen som en arbetsgivare normalt bör få räkna med.[6] I avtal kan ytterligare privilegiering ges. Detta är ovanligt men förekommer t ex på den kommunala sektorn (AB 89 § 22 p 5).

1. Sjukdom (17 § punkt 1)[7]

   Privilegieringen omfattar högst 180 *kalender*dagar per intjänandeår.[8] Om frånvaron beror på arbetsskada förlängs tiden och omfattar dels det intjänandeår då skadan inträffar dels två fulla intjänandeår därutöver (17 § 2 st).[9] De 90 första dagarna av en sjukdom skall *aldrig* räknas som arbetsskada. Detta gäller även om det är klart eller sedermera framkommer att det rört sig om en arbetsskada. Denna något förvånande regel är motiverad av praktiska hänsyn och stämmer överens med sammankopplingen mellan sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna (17 § 2 st).[10]

2. Föräldraledighet (17 § punkt 2)

   Privilegieringen avser tid då havandeskapspenning utges liksom tillfällig föräldrapenning. Vidare föreligger privilegiering ett visst antal dagar då föräldrapenning utgår i samband med barns födelse (eller adoption). Antalet semesterlönegrundade frånvarodagar är högst 120 dagar per förälder (eller högst 180 dagar för ensamstående).

3. Smittobärare under högst 180 dagar per intjänandeår (17 § punkt 3; se vidare avsnitt 17.8)

4—5. Ledighet för utbildning (17 § punkt 4 och 7)

   Betald ledighet för utbildning förekommer i några lagar, FML (jfr 7.2 och 7.4) och AML. Lön under sådan ledighet är semesterlönegrundande som annan lön. Normalt utgår dock ingen betalning från arbetsgivaren vid ledighet för utbildning. Semesterförmåner intjänas då inte heller. I semesterlagen finns tre undantag. Det *första* avser ledighet under högst 180 dagar per intjänandeår då arbetstagaren uppbär korttidsstudiestöd eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (se 17.5). Dessa bidrag ges av samhället men

arbetsgivaren svarar för semesterlön. Det *andra* undantaget avser ledighet under högst 180 dagar per intjänandeår när utbildningen avser fackliga och därmed sammanhängande frågor. I bägge fallen måste ledigheten avse utbildning i studieledighetslagens mening. Det räcker inte med att stöd utgår enligt studiestödslagen (jfr 17.5).[11] Det *tredje* undantaget avser ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare (se 17.5). Sådan ledighet är alltid och utan undantag semesterlönegrundande.

Ledighet för att delta i utbildning av skolinformatörer är inte privilegierad frånvaro. Utbildningen avser inte facklig verksamhet i lagens mening. (AD 1980:32. Jfr 7.2 under punkt 2.)

Ledighet enligt lagen (1979) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan är inte heller privilegierad frånvarotid (jfr 17.8).[12]

6—7. Vissa former av tjänsteplikt (17 § punkterna 5—6)

Vissa former av militärtjänst, vapenfri tjänst och tjänstgöring inom civilförsvaret är privilegierade. Tjänstgöringen får högst uppgå till 60 kalenderdagar per intjänandeår. Detta innebär bl a att första tjänstgöringen inte omfattas.

8. Ledighet för närståendevård (17 § punkt 8)

Frånvarotid skall i samtliga fall räknas i *kalenderdagar* trots att alla dagarna inte skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren (17 § sista st).

Vad skall gälla om arbete under frånvarotiden inte hade kunnat beredas arbetstagare som är frånvarande av ett privilegierat skäl? — Olika situationer kan tänkas. En är att arbetstagaren skulle ha varit permitterad. I sådant fall tjänas semesterlön ändå in.[13] Detta kan synas egendomligt vid första ögonkastet. Tittar man närmare efter förändras emellertid bilden. Arbetsgivare har numera en omfattande skyldighet att betala permitteringslön (jfr 10.7). Sådan lön är semesterlönegrundande (med undantag för permittering under samtidig semester; jfr ovan). Det är då rättvist att frånvarande arbetstagare får semesterlön i samma omfattning som de permitterade trots ledigheten.

En annan situation är att arbetstagaren skulle ha varit lockoutad. Ingen semesterlön tjänas då in.[14] Om åter arbetstagaren skulle ha deltagit i en strejk är läget annorlunda. Semesterlön tjänas då normalt in.[15]

Semesterlönen för den privilegierade frånvarotiden beräknas på följande sätt (16 § 2 st). Arbetstagarens ersättning för den arbetade tiden slås ut på antalet arbetsdagar (*inte* kalenderdagar) under intjänandeåret.[16] Man får då fram den genomsnittliga dagsförtjänsten. Detta belopp multipliceras med antalet *arbetsdagar* under den privilegierade frånvarotiden. Det belopp som då erhålls är utgångspunkten för semesterlönen under privilegierad frånvarotid. Denna semesterlön är tolv procent av beloppet. Har arbetstagaren haft privilegierad

frånvaro en arbetsdag blir semesterlönen för den dagen tolv procent av genomsnittsförtjänsten under *en* arbetsdag. Har frånvaron varit två arbetsdagar blir semesterlönen tolv procent av dagsförtjänsten under två arbetsdagar, osv.

Ett enkelt exempel belyser reglerna.

En arbetstagare arbetade på vanligt sätt under hela april—juni och hade semester i juli. Hela augusti var hon ledig för att ta emot ett adoptivbarn från Bangladesh (20 arbetsdagar). Under perioden september—februari var hon i arbete på vanligt sätt. Under mars var hon sjukskriven (20 arbetsdagar). Hela antalet arbetsdagar under intjänandeåret var 200. Ersättningen från arbetsgivaren (exklusive semesterlön och sjuklön) för intjänandeåret var 80 000 kronor.

Genomsnittlig ersättning per arbetsdag, kronor:	$\frac{80\,000}{200}=400$
Antal privilegierade frånvarodagar:	40
Tillägg för privilegierade frånvarodagar, kronor:	$40\times400=16\,000$
Bas för semesterlönen, kronor:	$80\,000+16\,000=96\,000$
Semesterlön, kronor:	$0{,}12\times96\,000=11\,520$

Reglerna om semesterlön är dispositiva på förbundsnivå (2 § 2 st). Avtal kan därför träffas som t ex bygger på den s k sammalöneprincipen.[17] Enligt denna uppbär arbetstagaren under semesterledigheten den tidlön som han normalt har. Denna princip gällde tidigare för stora grupper enligt lag. På t ex industritjänstemannaområdet gäller avtal om sådan semesterlöneberäkning. Vissa tillägg utöver ordinarie tidlön tillkommer.

Lagen har inga regler om verkan av att arbetstagarens inkomster vid tidpunkten för semestern *avviker* från inkomstläget under intjänandeåret. Om inkomsterna då var högre får arbetstagaren en semesterlön som överstiger hans inkomstnivå vid ledighetstillfället. Detta gör dock mindre (jfr detta avsnitt inledningsvis). Om däremot inkomsterna tidigare var lägre kan problem uppstå. Dessa får lösas avtalsvägen.[18] Tillämpas enligt avtal sammalöneprincipen (se ovan) uppstår inga problem. Arbetstagaren får ju då semesterlön efter den högre inkomstnivån vid semestertillfället.

Semesterlönen skall enligt 26 § *betalas ut* "i samband med semesterledigheten". Är semestern uppdelad i flera perioder skall följaktligen semesterlönen utbetalas vid olika tillfällen. Rent praktiskt utbetalas semesterlönen ofta vid det löneutbetalningstillfälle som ligger närmast före ledighetens början. Månadsavlönad arbetstagare får då lön som i normalfallet skall räcka cirka två månader.[19]

Det är förbjudet för arbetsgivaren att avtala med arbetstagaren att semesterlönen skall inkluderas i arbetslönen och alltså betalas ut fortlöpande under året.[20] Idén med en betald ledighet skulle då lätt fuskas bort eftersom arbetstagaren ofta inte skulle ha pengar i tillräcklig omfattning för att verkligen kunna utnyttja ledigheten. I avtal på förbundsnivå kan dock tillåtas att semesterlönen utbetalas fortlöpande. På den kommunala sektorn förekommer en sådan ord-

ning i vissa fall vid kortare anställningar.[21] En annan typ av avtal är att arbetsgivaren fortlöpande betalar in semesterlönen till en semesterkassa. Arbetstagaren får hela sin semesterlön från kassan i samband med semestern. Detta system förekommer på byggnadsområdet.

15.3.2 *Semesterlön i förskott*

Vid semester under det semesterår då arbetstagaren anställts utgår ingen semesterlön enligt lag. Även påföljande semesterår utgår semesterlönen inte för *hela* semesterledigheten om arbetstagaren anställdes efter den 1 april under intjänandeåret. Arbetstagaren kan få semesterlön för hela semestern till följd av antingen ett personligt avtal eller ett kollektivavtal. Sådan förskottslön kan ges som en extra löneförmån men detta är ovanligt. I allmänhet förbehåller sig arbetsgivaren att få tillbaka förskottet om arbetstagaren inte tjänar in det — så är fallet på det statliga området — eller om arbetstagaren lämnar anställningen inom viss tid.

Enligt 29 § får arbetsgivaren göra avdrag för förskottet under vissa förutsättningar. Avdrag får endast ske från *semesterersättning* som utbetalas därför att arbetstagaren lämnar sin anställning. Avdrag på *slutlönen* kräver däremot stöd i avtal.[22] Avdrag får vidare ske endast om anställningen upphör inom fem år från den tid då förskottet uppbars. Även före utgången av femårsfristen skyddas arbetstagaren mot avdrag i tre fall då anställningen upphört utan hans vållande. Det första fallet är arbetstagarens sjukdom, oavsett vem som sagt upp anställningen.[23] Det andra är att arbetstagaren omedelbart lämnar sin anställning därför att arbetsgivaren grovt förbrutit sig mot honom (jfr 12.2.3.5). Det tredje fallet är att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren av andra skäl än sådana som hänför sig till arbetstagaren personligen, dvs främst på grund av arbetsbrist (jfr 12.2.3.2).[24]

En allmän förutsättning för att avdrag skall få göras är att det vid lönens utbetalande stått klart att det rört sig om förskott och inte om betald tjänstledighet.[25] Denna förutsättning har främst betydelse för arbetstagare, som *inte* kan permitteras (jfr 10.7). Om arbetsplatsen stängs för samtidig semester kan sådana arbetstagare inte utan eget samtycke ges ledigt utan att arbetsgivaren samtidigt ger dem lön.[26] Arbetsgivaren kan ha intresse av att betala lön därför att det kan vara svårt eller omöjligt att bereda arbetstagarna arbete under semesterstängningen. Sådan betald tjänstledighet får inte i efterhand "döpas om" till förskottslön.

15.4 Rätten till semesterledighet

15.4.1 *Ledighetens längd. Beräkning av semesterledighet*

I 1977 års semesterlag är rätten till ledighet skild från rätten till betalning. Rätten till ledighet är självständig och oberoende av om semesterlön utgår eller

inte. En annan sak är att arbetstagare inte behöver ta ut obetald semesterledighet (jfr 15.1, punkt 1 semesterledighet; se vidare 15.4.2).

Huvudregeln om semesterns längd är enkel. Semesterledigheten omfattar 25 semesterdagar (4 §).

I fem specialfall är semesterledigheten inte tjugofem dagar. Det gäller *för det första* okontrollerade arbetstagare och *för det andra* arbetstagare med radiologiskt arbete (se härom 15.1). *För det tredje* (5 § 1 st) utgår inte full ledighet till den som börjar en anställning efter den 31 augusti under semesteråret. Ledigheten är begränsad till 5 semesterdagar, dvs i praktiken normalt en kalendervecka. Den som däremot börjar en anställning senast den 31 augusti har rätt till full ledighet under semesteråret (dvs före utgången av mars månad året därpå).[1] Skälet till denna reglering är att det inte ansetts föreligga behov av full semester vid anställning efter utgången av den normala och bästa semesterperioden, sommaren (juni—augusti).[2]

Det fjärde undantaget från huvudregeln avser korttidsanställda (5 § 2 st; se i praxis AD 1981:172). Vid anställning, som omfattar högst 60 timmar under en period av tre månader utgår ingen ledighet alls. Om anställningen varar fler timmar än 60 under tre månader kan avtal träffas om att ledighet inte skall utgå. Vid längre anställning än tre månader skall ledighet alltid utgå. Denna regel är inte avtalsbar ens på förbundsnivå.

> Vad skall gälla för personer som anställs som vikarier under de tre sommarmånaderna juni—augusti? Meningen med anställningen är ofta att vikarien skall arbeta alla de tre månaderna. Har vikarien rätt att dessutom ha semester under fem veckor vilket skulle innebära att anställningen skulle omfatta drygt 4 månader? Av 5 § 2 st andra och tredje meningarna framgår att om anställningen varar högst tre månader så "får avtalas att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet". Det avgörande är alltså vad som har avtalats. Utgångspunkten är att vikarien skall ha semester om fem veckor. Endast vid avtal om motsatsen utgår inte semester (och därmed uppnår vikarien inte heller den längre anställningstiden).[3]

Det femte undantaget avser den situation att arbetstagare byter anställning (6 §). Har arbetstagaren haft ledigt hos den tidigare arbetsgivaren har han rätt till ledighet hos den nye med högst det antal dagar som återstår för en sammanlagd ledighet om 25 semesterdagar. Börjas anställningen efter den 31 augusti är det högsta antalet semesterdagar endast 5 dagar.

Lagen innehåller vissa regler om hur semesterledighet skall beräknas (9 §). För den som har en arbetsvecka måndag—fredag är beräkningen enkel. För dem som arbetar lördag och (eller) söndag är situationen mera komplicerad. Ett gemensamt drag är att semesterledighet alltid räknas i hela dagar. Kortare ledighet är inte semester.[4] I förbundsavtal kan avtalas om annat. Ett annat gemensamt drag är att helgdagar samt "de fem stora" aftnarna inte räknas som semesterdagar (jfr om arbetstidsberäkning, 14.8). Med ett mindre viktigt

undantag[5] skall inte heller lördag och söndag räknas som semesterdag. Ytterligare ett gemensamt drag är att semesterberäkning skall ske *kalendariskt* och inte på grundval av arbetsdagar. I kollektivavtal (med stöd av 2 § 2 st) kan dock s k nettoberäkning införas.[6]

För dem som har arbetsvecka måndag—fredag gäller följande. En kalendervecka (utan helgdag eller helgdagsafton) omfattar fem semesterdagar och den totala semesterledigheten blir därför fem kalenderveckor (35 dagar). Den totala ledigheten vid full semesterledighet, som börjar måndag, blir 37 kalenderdagar. Lördagen och söndagen före semestern tillkommer. Inträffar under ledigheten helgdagar eller "stor" helgdagsafton förlängs ledigheten i motsvarande grad (9 § sista st).

Den som *regelbundet* arbetar lördag eller söndag (eller bägge dessa dagar) skall i görligaste mån jämställas med dem som arbetar måndag—fredag. Detta har i stort sett genomförts i semesterlagen. Den sammanlagda ledigheten blir 37 kalenderdagar vid fullt uttag av ledighet. Detta förutsätter att ledigheten börjar en söndag (om arbetstagaren normalt arbetar på lördagar men inte på söndagar) eller en måndag (om arbetstagaren arbetar på söndagar). I dessa fall får arbetstagaren ledigt under veckoslut omedelbart före *och* efter semesterledigheten (de s k *kranshelgerna*). Motsvarande gäller så snart ledigheten uppgår till 19 semesterdagar. Men regeln har ett undantag. Om "särskilda skäl" föranleder det får arbetstagaren endast ledigt under veckoslut före *eller* efter semesterledigheten. Särskilda skäl kan vara säkerheten på arbetsstället, viktiga samhällsintressen inom t ex sjukvården och kommunikationsväsendet eller kontinuerliga tillverkningsprocesser på arbetsplatsen. Stor vikt skall fästas vid den enskilde arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren får finna sig i vissa inskränkningar och besvär.[7]

Fridagar under veckan som kompenserar arbetstagare för arbete under lördag och (eller) söndag räknas som semesterdagar. Skälet är att lördag och söndag inte räknas som semesterdag. Extra fridagar utöver kompensationsledighet förekommer ofta vid t ex skiftarbete. Sådana dagar räknas *inte* som semesterdagar när de enligt schemat för fridagar infaller under tid då arbetstagaren har semesterledighet. — Vid ledighet som är mindre än 19 dagar gäller vissa specialregler. Ytterligare specialregler tillkommer när ledigheten understiger 5 semesterdagar (9 § 3 st).

För arbetstagare med *oregelbunden* arbetstid — t ex skiftarbete — uppkommer många svårlösta problem. Lagen ger inga regler utan hänvisar parterna att sluta kollektivavtal.[8]

I praxis har AD behandlat två frågor om kransledighet; AD 1980:174. Den första frågan gällde om arbetstagare enligt semesterlagen har rätt till lön under kranshelgsledighet. AD fann att frågan inte var reglerad i semesterlagen. Lagen innehåller inga regler om ekonomisk kompensation utöver semesterlön (jfr 3 §). Frågan får regleras i avtal. Den andra frågan gällde om arbetstagare som arbetade under kransledigheten har rätt till övertidsersättning eller om arbetet skall anses ingå i ordinarie arbetstid. AD fann att frågan beror på vad parterna avtalat beträffande arbetstidsförläggningen.

15.4.2 *Betald och obetald ledighet*

Alla arbetstagare (med vissa undantag, se 15.4.1) har rätt till full semesterledighet. Någon rätt till viss minsta lön under en full ledighet finns däremot inte. Tanken i semesterlagen är att den semesterlön som utgår skall hänföras till bestämda semesterdagar. Semesterlönen skall alltså inte slås ut på alla ledighetsdagarna. Detta innebär att när full semesterlön inte utgår så kommer vissa semesterdagar att vara betalda medan de resterande dagarna av ledigheten blir obetalda (7 §). De betalda dagarna skall utgå först under semesterledigheten. Denna regel kan dock sättas ur spel genom avtal (7 § 3 st).

Hur stor del av ledigheten är betald? Det beror på anställningstidens längd. Anställningstiden skall räknas i *kalenderdagar.*[9] Om arbetstagaren har varit anställd under hela intjänandeåret är alla semesterdagar betalda. Om arbetstagaren har anställts under det semesterår då ledighet utgår är han *enligt lagen* inte berättigad till någon semesterlön alls (jfr om avtal i 15.2). Hela ledigheten blir då obetald. Om arbetstagaren slutligen har anställts under intjänandeåret sker en fördelning av semesterdagarna under semesteråret på betalda och obetalda dagar. Antalet betalda semesterdagar utgör så stor del av alla semesterdagarna som svarar mot den del av intjänandeåret, som arbetstagaren varit anställd.

Ett enkelt exempel belyser regeln.

En arbetstagare börjar ett arbete den 18 januari. Vid intjänandeårets slut den 31 mars har han varit anställd 73 dagar, dvs 1/5 av årets 365 dagar. Den betalda ledigheten blir då 1/5 av 25, dvs 5 semesterdagar.

Antalet betalda semesterdagar (x) erhålles genom följande uträkning:

$$\frac{x}{25}=\frac{73}{365};\ x=\frac{73\times25}{365};\ x=5$$

Om arbetstagaren istället börjar t ex den 21 januari blir anställningstiden 70 dagar. Antalet betalda semesterdagar blir då 4,79. En höjning till närmaste jämna dagantal skall ske när dagantalet blir brutet, dvs i detta fall till 5 (7 § 2 st).

När anställningstiden fastställs skall som huvudregel *inte* medräknas kalenderdag då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön.[10] Vissa typer av frånvaro är dock privilegierade (7 § 1 st andra meningen). Lagen innehåller tre fall, semesterledighet, ledighet på grund av permittering samt de sex situationerna av ledighet som är semesterlönegrundande (privilegierad ledighet; se 15.3).

Ett enkelt exempel belyser reglerna.

En arbetstagare har varit anställd hela intjänandeåret. Hon har varit sjukledig sammanlagt 20 kalenderdagar och tjänstledig utan lön 45 dagar. Anställningstiden utgör i detta sammanhang 320 dagar (alltså *inte* 300 dagar).

Antalet betalda semesterdagar (x) beräknas på följande sätt:

$$\frac{x}{25}=\frac{320}{365};\ x=21{,}9$$

Antalet semesterberättigade dagar med lön blir 21,9. En höjning sker till 22 dagar. Antalet obetalda dagar blir sålunda 3.

Arbetstagaren kan inte avstå från betalda semesterdagar (jfr 15.1, punkt 1 Semesterledighet). Däremot har arbetstagaren en omfattande rätt att själv besluta om obetalda semesterdagar (4 § 3 st). Han kan helt avstå från dem. Han kan delvis avstå från dem men han kan också besluta att ta ut dem. Arbetstagarens beslutanderätt är personlig; den fackliga organisationen kan inte utan särskilt bemyndigande företräda den enskilde (jfr 2.7).[11]

Lagen reglerar noga när arbetstagaren skall lämna besked om hur han vill disponera de obetalda dagarna (8 §). Avstående kan ske i förväg, t ex när anställning tillträds. Avstående kan också ske i samband med att arbetstagaren av arbetsgivaren får meddelande om antalet betalda och obetalda semesterdagar. På arbetsgivarens förfrågan är arbetstagaren då skyldig att svara hur han vill disponera de obetalda dagarna. Meddelar arbetstagaren att han avstår från ledigheten är detta besked bindande för honom. Om arbetstagaren meddelar att han vill få ut dagarna är detta besked också bindande för honom. Ett undantag finns (13 §). Arbetstagaren kan ändra sig om arbetsgivaren efter det att han fick beskedet beslutar om permittering under dagar som är obetalda för arbetstagaren. Det krävs dock att arbetstagaren inte skall ha kunnat förutse permitteringen. Om arbetstagare, som kan permitteras (jfr 10.7), fått besked om att arbetsplatsen stängs för semesterstängning anses han i allmänhet kunna förutse att han kommer att permitteras under obetalda semesterdagar.[12] Regeln om rätt att avstå från obetalda semesterdagar vid oförutsedd permittering sammanhänger med att betalning ofta utgår under permittering (jfr 10.7). Betalning utgår enligt reglerna i LAS och i viss mån enligt permitteringslöneavtalet (jfr 10.7). — Arbetstagare som inte kan permitteras har rätt till vanlig lön om arbetsgivaren inte bereder dem arbete under obetalda semesterdagar under förutsättning att arbetstagaren står till förfogande för arbete (jfr 15.3.2, slutet).

Arbetstagare kan vidare avstå från obetalda semesterdagar som arbetsgivaren lägger ut utan att tillfråga arbetstagaren.[13]

I fråga om förläggning av obetalda dagar gäller samma regler som beträffande betalda (se vidare 15.4.3).

15.4.3. *Förläggning av semesterledighet*

15.4.3.1 Beslut om förläggning. Underrättelse[14]

Semesterlagen uppfattar beslut om förläggning av semestern som ett ämne för medbestämmandeavtal (10 §). Samma är förhållandet med frågor rörande förfarandet när förläggningen beslutas. Tanken är att avtal bör träffas och att arbetstagarsidan bör få ett större inflytande över frågor om förläggning av semestern än vad semesterlagen ger. Lagen tillåter alla typer av medbestämmandeav-

tal. Beslutanderätten kan sålunda t ex överföras till ett partssammansatt organ.[15]

> I medbestämmandeavtalen (se 9.2.3) har semesterfrågor en mycket undanskymd plats. Endast i två av avtalen berörs de, avtalen på försäkrings- respektive bankområdet. I avtalet på försäkringsområdet anges semesterplanering som ett särskilt betydelsefullt område för medbestämmande (kap II § 2). På bankområdet har arbetstagarsidan en lokal vetorätt i fråga om fastställande av semesterplan för enskild tjänsteman. Arbetsgivaren kan dock förta effekten av vetot genom att föra frågan till central nivå ("banknivå"; avd II i avtalet).

Om medbestämmandeavtal saknas skall förläggningen av *huvud*semestern (jfr 15.4.3.2) alltid bli föremål för medbestämmandeförhandlingar enligt 11 § (eller 13 §) MBL mellan arbetsgivaren och de avtalsslutande fackliga organisationerna. Tanken i lagen är att beslut om förläggning skall växa fram gemensamt under dessa förhandlingar. Om enighet trots allt inte kan nås har arbetsgivaren här som vid andra medbestämmandeförhandlingar den slutliga beslutanderätten (10 § 4 st; jfr 8.3.6). Lagen begränsar dock arbetsgivarens frihet (jfr 15.4.3.2).

När arbetsgivaren når enighet med de kollektivavtalsslutande organisationerna binder detta beslut både organisationernas medlemmar och utanförstående arbetstagare. Arbetsgivaren är trots detta alltid skyldig att samråda med de utanförstående. På större arbetsplatser där det finns avtalsslutande organisationer är samrådsrätten normalt begränsad till att de utanförstående får framföra synpunkter och önskemål.

I fråga om annan semester än huvudsemestern gör sig det kollektiva intresset inte gällande med samma styrka. Arbetsgivaren är därför inte skyldig att själv påkalla förhandling med de fackliga organisationerna. Dessa kan däremot påkalla förhandling enligt 12 § MBL. Om detta inte sker skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om förläggningen (10 § 3 st).

Det är av stor betydelse för arbetstagarna att i så god tid som möjligt få besked om när huvudsemestern kommer att utgå. Lagen anger som huvudregel att slutlig underrättelse skall ges senast två månader före semesterns början (11 §). I undantagsfall när "särskilda skäl" föreligger får underrättelsetiden förkortas, dock om möjligt inte mer än att en underrättelsefrist om en månad kan iakttas.[16] Preliminära besked om förläggning av huvudsemestern bör ges tidigare.[17] Om arbetsgivaren lägger ut ledighet utan att iaktta underrättelsetiden är arbetstagarna skyldiga att acceptera ledigheten som semester. Arbetsgivaren kan däremot dömas att betala skadestånd.[18]

Lagen anger inte *hur* underrättelsen skall ges. Arbetsgivaren är inte skyldig att ge varje enskild arbetstagare ett personligt meddelande men arbetsgivaren måste kunna visa att alla arbetstagare fått tillfälle att utan svårighet ta del av underrättelsen.[19]

När förläggningen av semestern beslutas av arbetsgivaren och arbetstagarsi-

dan gemensamt antingen enligt ett medbestämmandeavtal eller vid medbestämmandeförhandlingar beslutar parterna tillsammans om underrättelsen till arbetstagarna. Lagens regler om frister gäller endast när arbetsgivaren beslutar ensidigt. Långa underrättelsetider förutsätts även när förläggningen beslutas gemensamt.[20]

> När arbetsgivaren beslutar om förläggning av semester binder detta beslut inte bara arbetstagarna utan även honom själv. Om arbetsgivaren ensidigt återkallar sitt beslut kan han bli skyldig att erlägga både ekonomiskt och allmänt skadestånd. I AD 1983:123 dömdes arbetsgivaren att betala 5 000 kronor i allmänt skadestånd till arbetstagaren samt att ersätta hela värdet av en semesterresa som arbetstagaren gick miste om.
>
> En förutsättning för att en ledighet över huvud skall betraktas som semester är att arbetsgivaren i förväg underrättat arbetstagaren om att det är fråga om just semester (AD 1983:123 med hänvisningar till tidigare praxis). Parterna kan dock normalt efter en ledighet enas om att denna skall betraktas som semester men undantag finns (AD 1985:56).

15.4.3.2 Utläggning av ledighet. Sommarsemester

Semesterlagen kräver inte att hela semestern om fem veckor skall läggas ut i ett sammanhang. Däremot stadgar lagen att arbetstagare har rätt att erhålla en sammanhängande ledighet om fyra veckor (12 §). Regeln är dock dispositiv. Avvikelser kan ske även genom kollektivavtal. Arbetstagaren har alltså inte ett strikt personligt skydd utan får böja sig för majoriteten (jfr 2.7).

Ledigheten om fyra veckor skall som huvudregel förläggas till sommaren, juni—augusti. Den närmare förläggningen under perioden beslutar arbetsgivaren om när enighet inte nås vid medbestämmandeförhandlingarna. När "särskilda skäl" föranleder det får fyraveckorssemestern förläggas till en annan period än sommaren. Undantaget är begränsat. Stor vikt skall fästas vid de enskilda arbetstagarnas intressen. Arbetsgivaren får finna sig i vissa olägenheter. Intressen sådana som säkerheten på arbetsplatsen och samhällsviktiga behov måste tillåtas gå före arbetstagarnas önskemål. Ofta kan fyraveckorssemestern i vart fall delvis förläggas till sommaren.[21]

Ledighetsdagar utöver fyraveckorssemestern läggs ut i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Facklig organisation kan begära medbestämmandeförhandlingar enligt 12 § MBL. Arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten och lagen innehåller inga begränsningar (utöver privilegierad tid; jfr 15.4.3.3).

15.4.3.3 Förläggningsprivilegier

Rätten för arbetsgivaren att bestämma om förläggning av semesterdagar har undantag i lagen. Det ena undantaget är reglerna om fyraveckorssemestern under sommaren (jfr 15.4.3.2). Det andra är reglerna om privilegierad förläggningstid. Härmed förstås tid till vilken semester inte får förläggas utan arbetstagarens samtycke. Vissa perioder under anställningen anses sådana att arbetstagaren

inte skall behöva finna sig i att behöva avräkna dem som semsterdagar. Arbetstagarens skydd är strikt personligt (jfr 2.7).[22] Lagen innehåller sammanlagt åtta privilegieringsperioder.

Det första fallet (13 §) är att arbetstagaren normalt inte behöver ha obetald ledighet då samtidigt permitteringar förekommer på arbetsplatsen av arbetstagare hörande till samma kategori. Detta fall har behandlats i 15.4.2 (slutet).

Det andra fallet (14 §) avser uppsägningstid. Arbetsgivaren kan visserligen förlägga semestern till den del av uppsägningstiden som överstiger sex månader. Under en uppsägningstid om högst sex månader är däremot huvudregeln den motsatta. Endast i två fall kan semester utgå under uppsägningstiden. Bägge fallen har det gemensamt att uppsägningen sker sedan semestern redan har lagts ut. Det första fallet är när arbetstagaren säger upp sig själv. Om han väljer att säga upp sig vid en sådan tidpunkt att hans uppsägningstid helt eller delvis kommer att sammanfalla med semesterledighet som redan lagts ut finns det inte anledning att ändra semesterutläggningen. Samma är förhållandet om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren av personliga skäl, t ex grov illojalitet från arbetstagarens sida.[23]

När arbetstagaren har semester under uppsägningstid är han inte berättigad till uppsägningslön. Skälet är att han inte står till arbetsgivarens förfogande (jfr 12.2.6). Dubbelbetalning är sålunda utesluten.[24]

Det tredje fallet i lagen (15 §) rymmer sex privilegiesituationer. Dessa överensstämmer med sex av de åtta privilegierade frånvarofall, som behandlats i 15.3, dvs sjukdom (1), föräldraledighet (2), ledighet för smittobärare (3), ledighet för utbildning (4, men inte under ledighet för grundläggande svenskundervisning, 7), samt ledighet för vissa tjänsteplikter (6—7). Förutsättningarna för förläggningsprivilegiet är desamma som för frånvaroprivilegierna liksom även tidsfristerna. En skillnad finns. Den är att det inte finns någon tidsbegränsning till 180 kalenderdagar av förläggningsprivilegiet vid sjukdom. — En allmän förutsättning för att ledigheten inte skall räknas som semester är att arbetstagaren "utan dröjsmål" efter återkomsten till arbetsplatsen anmäler att privilegierad frånvaro inträffat. Arbetstagaren måste kunna styrka den privilegierade frånvaron, t ex genom sjukintyg eller intyg om vuxenstudiebidrag.[25]

Om arbetstagaren väljer att ha betald semester under privilegierad tid kan han dessutom uppbära annan ersättning, t ex sjukpenning eller studiestöd. Detta är ett av de få fall då rätt till dubbelbetalning föreligger (jfr 15.9).

Semesterdagar som återstår till följd av privilegiering under semestern skall läggas ut i ett sammanhang (15 § 2 st). I allmänhet har arbetstagaren redan fått betalt för dessa dagar. Semesterlön utgår därför inte när dagarna tas ut. Arbetsgivaren är skyldig att tillse att arbetstagaren får ut dessa dagar under semesteråret och arbetstagaren har inte rätt att avstå från ledigheten (jfr 15.1 punkt 1 Semesterledighet, och 15.4.2; se även 15.6).

15.5 Rätten att spara semesterledighet[1]

Semesterlagen utgår från att en årlig sammanhängande ledighet om fyra veckor är tillräcklig för att tillgodose behovet av rekreation (jfr 15.1).[2] Av denna anledning kan huvudsemestern läggas ut som en fyraveckorsledighet (15.4.3.2). En annan följd av detta synsätt är att arbetstagaren kan spara semesterdagar utöver fyraveckorsledigheten till senare semesterår. De sparade dagarna skall normalt läggas ihop med hela semestern om 25 dagar när de tas ut (21 §). Detta innebär att arbetstagaren då kan få en verklig långsemester. Maximalt kan 25 semesterdagar sparas. När hela ledigheten tas ut får arbetstagaren en sammanhängande ledighet om 10 veckor. Långledigheter avses bidra till att förverkliga ett annat av semesterlagens syften, nämligen att arbetstagaren under semestern skall ges möjlighet till personlig utveckling (jfr 15.1, punkt 2).

> Rätt att spara semesterdagar tillkom genom 1977 års semesterlag. Den ansågs utgöra en väsentlig förbättring av semestervillkoren eftersom den skulle göra det möjligt för människor att några gånger under livet få en verkligt lång semester, sammanlagt tio veckor. Erfarenheten visar emellertid att möjligheten att spara inte utnyttjats i särskilt stor omfattning.[3]

Lagen uppställer ett antal förutsättningar för att semesterdagar skall få sparas (18 §).

1. Endast betalda semesterdagar kan sparas.
2. Endast semesterdagarna 21—25 kan sparas.

   Arbetstagaren har frihet att bestämma hur många av de fem möjliga dagarna som han vill spara. Denna rätt är strikt personlig (jfr 2.7).[4]
3. Semesterdagar får inte sparas samma år som tidigare sparade semesterdagar tas ut.
4. Semesterdagar kan som huvudregel endast sparas hos samma arbetsgivare.

   På den privata sektorn gäller en specialregel inom koncerner. Enligt 31 § 2 st kan arbetstagare vid övergång till en ny arbetsgivare inom samma koncern föra med sig den rätt till semester som han hade hos den tidigare. Detta innebär bl a att han kan föra med sig sparade semesterdagar till den nye arbetsgivaren. På den statliga sektorn gäller likartade regler i avtal (AST). Detta är även fallet på byggnadsområdet.[5]

Rätten att spara gäller högst i fem år. Om sparade semesterdagar inte tas ut senast under det femte semesteråret efter det semesterår då de sparades förfaller rätten att ta ut dem. Arbetstagaren får istället semesterlön (jfr 15.9). Arbetsgivaren har dock samtidigt gjort ett fel genom att inte tillse att de sparade dagarna tagits ut. Han kan ådömas skadestånd.[6] — I avtal kan tidsfristen om fem år förlängas.[7]

Arbetstagaren har skyldighet att underrätta arbetsgivaren i god tid innan han kan få ut sparad semesterdag (19 §). Om arbetstagaren vill att de sparade semesterdagarna skall läggas samman med huvudsemestern skall han underrätta arbetsgivaren om detta senast i samband med att han av arbetsgivaren får besked om förläggningen av huvudsemestern (jfr 15.4.3.1). Om arbetstagaren vill ta ut sparade dagar i annat fall är underrättelsetiden två månader. Det förutsätts i förarbetena att arbetsgivare i praktiken ofta skall kunna acceptera betydligt kortare underrättelsetid.[8]

Arbetstagaren bestämmer som huvudregel själv *vilket år* sparade dagar skall tas ut (20 §). I avtal kan andra regler ges. Vidare kan arbetsgivaren ensidigt besluta om förläggning till annat år inom femårsfristen när "särskilda skäl" föreligger. Denna undantagsregel skall tillämpas med försiktighet.[9] Om arbetstagaren i andra hand framställt önskemål om förläggning till annat år är arbetsgivaren bunden av detta om inte särskilda skäl talar emot. Arbetsgivaren kan inte *ensidigt* förlägga sparade dagar till år efter utgången av femårsfristen. *Efter överenskommelse* får så ske om det skulle uppkomma en "betydande olägenhet" att förlägga de sparade dagarna till femte året.

Sparade semesterdagar kan tas ut för sig eller tillsammans med huvudsemestern. Arbetstagaren bestämmer i princip själv hur många sparade dagar som han vill ta ut. Om minst fem sparade dagar tas ut gäller som huvudregel att dessa skall läggas samman med hela semesterledigheten för semesteråret (21 §). Ledigheten blir då minst 30 dagar. I fråga om *förläggningen* av sparade dagar under det år de tas ut gäller samma regler som för annan semester (se 15.4.3.1).

Semesterlönen för sparade semesterdagar (22 §) beräknas på inkomstläget under intjänandeåret före det semesterår då de tas ut. Detta innebär att semesterlönen är "värde- och standardsäker".[10] Principen är att den vanliga tolvprocentsregeln skall tillämpas. Detta innebär att för varje sparad semesterdag skall utgå 0,48 % av inkomsterna under intjänandeåret. Eftersom endast betalda semesterdagar får sparas skall full semesterlön utgå under alla sparade semesterdagar. Detta medför att basen för fastställande av lönen om 0,48 % kan skilja sig från basen för den vanliga semesterlönen (jfr figur 15:2). Basen för sparade dagar blir högre och därmed även semesterlönen för sådana dagar.

Arbetstagare som sparar semesterdagar utför i allmänhet arbete på de dagar som sparas. Ibland kan arbetsgivaren dock inte ge arbetstagaren arbete därför att arbetsplatsen är stängd för gemensam semester. I sådana fall måste vanligen även den som vill spara semesterdagar vara ledig. Ledigheten är emellertid inte semester. Arbetstagare som kan permitteras (jfr 10.7) får permitteras av arbetsgivaren, vanligen med lön.[11] Övriga arbetstagare torde få ges tjänstledighet *med* lön. (Jfr en likartad situation i 15.3.2 slutet.)

15.6 Semesterersättning

I vissa fall kan semesterledighet med lön inte läggas ut. Arbetstagaren får då i stället semesterersättning. Lagen anger noga när sådan ersättning får ges i stället för betald ledighet. Tre fall anges (28 §).

1. Anställningen upphör utan att arbetstagaren fått ut all intjänad semesterlön.

   När en anställning upphör har arbetstagaren vanligen anspråk på obetald semesterlön. Med principen i lagen att intjänandeåret ligger före semesteråret har arbetstagaren alltid ett anspråk på semesterlön från intjänandeåret om han inte fått ut full semester när anställningen upphör. Vidare har han rätt till semesterlön för det arbete som han utfört under det semesterår då anställningen upphör.

   Tanken är att arbetstagaren skall använda semesterersättningen för att själv ta semesterledigt innan han tillträder en ny anställning.

   I ett fall utgår inte semesterersättning då arbetstagaren slutar en anställning. Detta är fallet när arbetstagaren byter arbetsgivare inom en koncern och beslutar sig för att medföra sina semesterförmåner till den nye arbetsgivaren (se 15.7).

2. Framflyttning av intjänandeåret.

   Om intjänandeåret flyttas framåt (jfr 15.2) måste arbetstagarna få ut den semesterlön som intjänats under den tidsrymd som intjänandeåret flyttas framåt. Om intjänandeåret flyttas tolv månader framåt och alltså görs samtidigt med semesteråret har arbetstagarna anspråk på semesterlön för ett helt år. Men även kortare framflyttningar kan tänkas och det anges i förarbetena att arbetstagarna även då har anspråk på intjänad semesterlön.[1]

3. Korttidsanställningar.

   I 15.4.1 (det fjärde undantaget) har angetts att semesterledighet med lön inte skall utgå vid vissa korttidsanställningar. I sådana fall utgår semesterersättningen i särskild post eller i vissa fall som en del av vederlaget för arbetet.[2]

Semesterersättningens belopp fastställs efter samma grunder som gäller för vanlig semesterlön och semesterlönen för sparade semesterdagar (29 §).

Ersättningen skall betalas utan "oskäligt dröjsmål" och som huvudregel senast en månad efter anställningens upphörande (30 §).

15.7 Byte av arbetsgivare

Arbetstagarens anspråk på semester riktar sig mot den egne arbetsgivaren. Om han byter arbetsgivare kan han normalt inte rikta anspråk som har uppkommit hos den förre arbetsgivaren mot sin nye arbetsgivare. Ny arbetsgivare har i se-

mesterlagen dock ålagts ansvar för den förutvarande arbetsgivarens förpliktelser i två fall (31 §).

Det *första* fallet är att företag eller del av företag *övergår* till ny arbetsgivare.[1] Den tidigare arbetsgivarens ansvar kvarstår. Den nya arbetsgivarens ansvar är enligt semesterlagen begränsat till intjänade semesterförmåner *enligt lagen*. Ansvar för intjänade förmåner enligt avtal uppkommer däremot inte.[2] Regeln i 28 § MBL om ny arbetsgivares bundenhet av kollektivavtal, som gäller på den övertagna arbetsplatsen, avser likaledes endast förmåner som tjänas in hos den nye arbetsgivaren (jfr 5.4).

Det *andra* fallet är följande. När arbetstagaren byter arbetsgivare inom en och samma *koncern* kan han föra med sig sina semesteranspråk till den nye arbetsgivaren. På den statliga sektorn räknas all statlig anställning som en enhet i detta sammanhang.[3] På den kommunala sidan är däremot varje kommun en enhet. Självfallet förutsätts att arbetstagaren inte har fått semesterersättning när han slutade hos den tidigare arbetsgivaren (jfr 15.6, punkt 1). Arbetstagaren skall ge uttryckligt besked om att han vill föra med sig sina semesteranspråk. — Arbetstagarens rätt är strikt personlig (jfr 2.7).

15.8 Beslutanderätt enligt lagen. Tolkningsföreträde

Semesterlagen bygger på att det är arbetsgivaren som utövar arbetsledning. Det är därför arbetsgivaren som i sista hand fattar beslut enligt lagen, t ex om förläggning av semestern (10 § 4 st). Vissa undantag finns då i stället den enskilde arbetstagarens önskemål skall gälla, t ex att sparade semesterdagar normalt skall läggas ihop med semestern om 25 dagar (jfr 15.5). Arbetsgivarens uppfattning är även utslagsgivande i bedömningsfrågor. I 12 § anges att fyraveckorssemestern får förläggas till annan tid än sommaren när "särskilda skäl" föranleder det. Det är arbetsgivarens bedömning som blir avgörande.[1] Likartade regler finns i 9 § 2 st, 11 § och 20 §. Arbetsgivarens beslutanderätt står nära reglerna om tolkningsföreträde (jfr 5.10). Semesterlagen talar dock inte om tolkningsföreträde. — Om arbetstagarsidan är missnöjd med arbetsgivarens beslut kan saken efter förhandlingar föras till domstol.

I fråga om de ekonomiska förmånerna enligt lagen gäller reglerna om tolkningsföreträde i 35 § MBL (se härom 10.10). Detta innebär att arbetstagarsidans uppfattning som huvudregel skall gälla om arbetsgivaren inte iakttar de tidsfrister för förhandling och rättegång som anges i paragrafen.[2]

Avtal i semesterfrågor kan ofta utformas som medbestämmandeavtal (se t ex 15.4.3.1). Enligt 33 § MBL har arbetstagarsidan tolkningsföreträde vid tvister om medbestämmandeavtal.

Av stor betydelse är slutligen att många beslut av arbetsgivaren i semesterfrågor skall föregås av medbestämmandeförhandlingar enligt 11—13 §§ MBL.

15.9 Påföljder

Påföljden för arbetsgivare som bryter mot semesterlagen är skadestånd, ekonomiskt och ideellt (32 §).[1] Enligt lagen är endast arbetstagare berättigad till skadestånd. När semesterförmånerna även regleras i kollektivavtal föreligger i allmänhet skadeståndsansvar också mot den fackliga organisationen (se 15.1, slutet). Brott av arbetsgivaren mot skyldigheten att förhandla rörande förläggning av semester föranleder också skadestånd till den fackliga organisationen (jfr 15.4.3.2).[2]

Utöver skadestånd har arbetstagare rätt att få ut den semesterlön eller semesterersättning, som han kan vara berättigad till. Som exempel kan hänvisas till de fall då arbetstagaren *felaktigt* inte får ut ledighet med lön, som han är berättigad till. Arbetstagarens anspråk på betald semesterledighet förvandlas då till ett anspråk på ekonomisk ersättning motsvarande semesterlönen. Dessa situationer har behandlats i 15.4.2 och 15.4.3.3, som avser förlust av den vanliga semesterlönen, och 15.5, som avser förlust av semesterlön för sparade semesterdagar.

Arbetstagare kan inte ådömas skadestånd enligt semesterlagen.[3]

16. Föräldraledighet

16.1 Allmänt om föräldraledighet och föräldrapenning

1978 antogs lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m m (BvLL). BvLL ersatte en lag från 1976 om föräldraledighet. 1976 års lag ersatte i sin tur en lag från 1945 om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m m. Bakgrunden till 1945 års lag var att det intill år 1939, då den första lagstiftningen i ämnet genomfördes, var vanligt inom vissa branscher att kvinnliga arbetstagare blev uppsagda i samband med förlovning och äktenskap eller havandeskap och barnsbörd. Idag accepteras inte uppsägning av dessa skäl (jfr 12.3.4). Ur denna synvinkel är BvLL därför inte längre erforderlig. Att den finns beror på den under senare år kraftigt utbyggda barnomsorgen.[1]

BvLL ingår som en del i ett större familjesocialt program.[2] Lagen syftar till att förbättra barnfamiljernas situation genom att göra det möjligt för småbarnsföräldrar att få ledigt eller kortare arbetstid. Härigenom skapas en bättre uppväxtmiljö för barnen. Lagen skall också verka för ökad jämställdhet mellan män och kvinnor[3] — något som dock knappast inträffat[4] — samt mellan olika grupper av förvärvsarbetande kvinnor (jfr 16.8).

BvLL innehåller inga regler om ersättning under ledigheten. I lagen om allmän försäkring (AFL) finns regler om föräldraförsäkring. Förmånerna kallas med en gemensam term för föräldrapenningförmåner (föräldrapenning respektive tillfällig föräldrapenning). I samma lag finns också regler om havandeskapspenning (jfr 16.8). Reglerna ändras ofta och behandlas därför inte närmare här.

Rätten till föräldraledighet enligt BvLL är i stor utsträckning oberoende av om ersättning utgår. Rätten till ledighet är större än rätten till ersättning. Förälder som vill utnyttja all ledighet enligt lagen får därför finna sig i vissa inkomstminskningar. Skillnaderna minskar dock fortlöpande allteftersom föräldraförsäkringen byggs ut. Som exempel må nämnas situationen i samband med barns födelse. Enligt 3 § BvLL har förälder (*både* modern *och* fadern) rätt till hel ledighet till dess barnet uppnått ett och ett halvt år. Rätten till ersättning uppgick ursprungligen till 180 dagar *sammanlagt* för föräldrarna, dvs en sjättedel av den maximala ledighetstiden. Med verkan den 1 juli 1991 skall ersättningsperioden vara utökad till 18 månader sammanlagt för föräldrarna, dvs hälften av den maximala ledighetstiden.

BvLL gäller alla arbetstagare som är föräldrar, mödrar och fäder (1 §). Adoptiv- och fosterföräldrar omfattas också liksom arbetstagare som är rättslig

vårdnadshavare *och* som har vård om barnet. Arbetstagare som är omgift med föräldern omfattas. Arbetstagare som är sambo med föräldern omfattas men här gäller lagen fullt ut endast för sambo som har barn med föräldern.[5] Lagen gäller lika för kvinnor och män med tre undantag som alla gäller kvinnor. Kvinnor har rätt till ledighet (1) i samband med barns födelse under sex veckor före den beräknade nedkomsten och sex veckor efter (4 § 2 st) och (2) för amning (4 § 2 st; jfr 16.2). Vidare har kvinnor (3) rätt att bli omplacerade i vissa fall (se 16.8).

Kvinnlig arbetstagare omfattas av lagen redan före barnets födelse. Lagens regler om ledighet träder i kraft för henne sextio dagar före den väntade nedkomsten (4 § 1 st jämfört med 4:4 st 1 AFL). Reglerna om omplacering träder normalt i kraft då också (eller i vissa fall eventuellt tidigare; se 16.8). För fadern bildar födseln normalt utgångspunkten. Undantag finns, t ex för föräldrautbildning (4:5 AFL) och för biträde eller vård i samband med barns födelse (4:10 AFL).

Lagen är i huvudsak en tvingande minimilag (2 §). Avtal om längre gående förmåner kan träffas genom kollektiva eller individuella avtal. I kollektivavtal, som ingåtts eller godkänts på förbundsnivå, får avvikelse ske från reglerna om arbetstagares plikt att underrätta arbetsgivaren före ledighet och vid återgång i arbetet. *Preciseringar* av lagens regler får ske i två hänseenden, ledighetens förläggning och skyddet till anställningsförmåner m m. Avtalen får inte innebära att "arbetstagarnas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas".[6] — Förbunden kan delegera rätt att ingå kollektivavtal. I förarbetena till lagen rekommenderas en sådan delegation i frågor av lokal art.[7]

BvLL innehåller regler i följande fem hänseenden:

1. Rätten till ledighet och förkortad arbetstid. Se 16.2 och 16.3.
2. Förläggning av ledighet. Se 16.3.
3. Återgång i arbete. Se 16.4.
4. Anställningsskydd. Se 16.5.
5. Omplacering vid graviditet. Se 16.8.

En allmän förutsättning för rätt till ledighet enligt BvLL är som huvudregel att arbetstagaren uppnått viss anställningstid (5 § 1 st). Anställningstiden hos arbetsgivaren skall *vid ledighetens början* vara antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkning av anställningstid tillämpas principerna i 3 § LAS (se 12.2.4.2). Anställningen består under ledighetstiden. Detta innebär att föräldraledighet skall medräknas när total anställningstid beräknas.

I fyra fall saknar anställningstiden betydelse för rätt till ledighet (5 § 2 st).

- Kvinnlig arbetstagare i samband med barnafödande

- Kvinnlig arbetstagare för amning
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning
- Ledighet för vård av barn vars ålder understiger 240 dagar i vissa fall (7 a § BvLL).

Rätten till omplacering är också oberoende av anställningstid.

16.2 Rätt till ledighet och förkortad arbetstid

Lagen innehåller fem olika typer av ledighet.

1. Helledighet intill barn fyllt ett och ett halvt år (3 §)
2. Förkortad arbetstid, normalt intill barn fyllt åtta år (3 §)
3. Ledighet med föräldrapenningförmån (i den mån rätt till ledighet inte redan föreligger enligt BvLL; 4 § 1 st)
4. Ledighet för kvinna i samband med nedkomsten (4 § 2 st)

   Perioden är cirka tolv veckor, sex veckor före den beräknade nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten. Försenas nedkomsten blir den sammanlagda perioden mer än tolv veckor. Sker nedkomsten tidigare än beräknat minskas perioden.

5. Ledighet för kvinna för amning (4 § 2 st)[1]

Dessa fem typer av ledighet täcker delvis varandra. Detta är särskilt fallet med typerna 1, 3 och 4. Ledighetsfallen kompletterar vidare varandra.

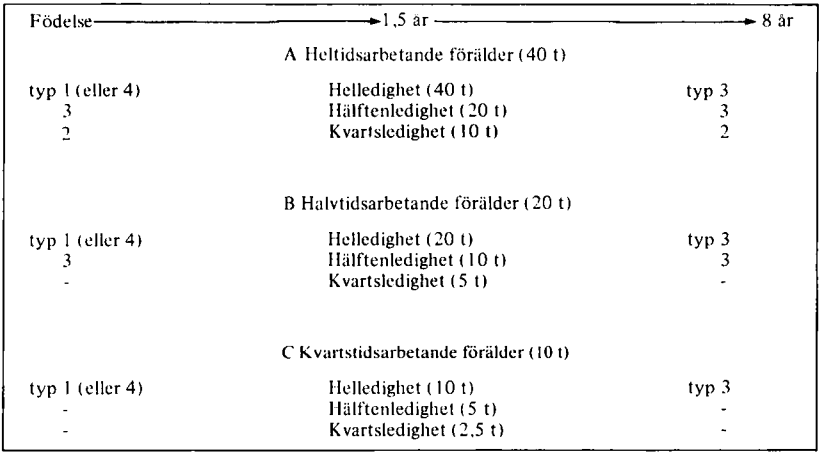
Innan reglerna gås igenom skall begreppet "normal arbetstid" i lagen förklaras. Med normal arbetstid förstås den arbetstid som normalt förekommer vid *heltidsarbete* inom branschen eller på arbetsplatsen. I praktiken betyder "normal arbetstid" därför cirka 37—40 timmar per vecka.[2]

Intill dess barn fyllt ett och ett halvt år kan förälder vara helledig (3 § BvLL). Rätt till deltidsledighet föreligger också. Deltidsledigheten måste som huvudregel avse en reducering av arbetstiden till tre fjärdedelar av "normal arbetstid", dvs normalt till sex timmar per dag. Detta innebär att endast heltidsarbetande kan förkorta sin arbetstid. Under ledighet då föräldrapenning (typ 3 ovan) utgår kan dock annan nedsättning än med en fjärdedel tas ut. Även deltidsarbetande kan då förkorta sin arbetstid. Eftersom föräldrapenning utgår under lång tid i samband med barns födelse finns stora möjligheter att nedbringa arbetstiden med en fjärdedel eller hälften för heltidsarbetande och med hälften för halvtidsarbetande (4 § 1 st).[3]

När barnet fyllt ett och ett halvt år kan heltidsledighet endast uttas då föräldrapenning utgår. Föreligger inte rätt till föräldrapenning kan endast den heltidsarbetande förkorta sin arbetstid. Förkortningen får endast avse en fjärdedel av arbetstiden, dvs normalt två timmar per dag (jfr 16.3 om förläggning). Arbets-

tiden kan förkortas intill barnet fyllt åtta år eller då barnet senare avslutat det första skolåret. — Dessa regler illustreras schematiskt i figur 16:1.

Rätten till ledighet med föräldrapenning kompletterar alltså ledighet enligt typ 1 och 2. I många fall föreligger rätt till föräldrapenning och därmed även rätt till ledighet som inte är av typen 1 eller 2.



Figur 16:1. Ledighetsmöjligheter enligt BvLL

16.3 Förläggning av ledighet. Varsel

Ledigheten får som huvudregel endast delas upp på tre perioder per år för varje ledighetsberättigad arbetstagare (6 § 1 st).[1] Yrkesarbetande föräldrar kan alltså årligen ta ledigt under sammanlagt sex olika perioder. Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan en uppdelning på flera perioder ske. I fyra fall får enligt lagen ledighet tas ut så många gånger som det finns behov av (6 § 2 st).

- Ledighet för amning (4 § 2 st)
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning (4:10—11 AFL)
  Exempel på sådan ledighet är sjukdom hos barnet eller den ordinarie vårdaren, besök i samhällets förebyggande barnavård eller för kontaktdagar, allt under förutsättning att barnet inte fyllt tolv år.
- Ledighet för vård av barn vars ålder understiger 240 dagar i vissa fall (7 a § BvLL och 4:10 2 st AFL).
- Ledighet (med föräldrapenning) för föräldrautbildning eller besök i förskoleverksamhet inom samhällets barnomsorg, i vilket förälderns barn deltar (4:4 2 st AFL).

Ledighetsperioderna kan ha olika karaktär. Så kan t ex en period avse helledighet och en annan förkortad arbetstid. Däremot kan arbetstagaren inte utan arbetsgivarens samtycke ta ut olika former av ledighet under en och samma period, t ex helledighet varannan och deltidsledighet varannan dag. Om en period av en typ av ledighet — t ex heltidsledighet — följs av en period av annan typ av ledighet anses två ledighetsperioder föreligga.[2]

Om arbetstagaren avbryter en ledighet anses perioden förbrukad. Ett antal privilegierade avbrottssituationer finns dock. I lagförarbetena nämns tre, nämligen arbetstagarens sjukdom eller semester under ledigheten eller tillfällig återgång i arbetet på arbetsgivarens begäran.[3]

Arbetstagaren måste som huvudregel meddela arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller förlängning av ledighet (7 §). Varsel får undantagsvis ske inom en kortare frist när den lagstadgade fristen inte kan iakttas. Exempel på detta är att behovet av ledighet beror på andre förälderns sjukdom eller på förtidig födsel eller att barn plötsligt står utan ordnad tillsyn. Underrättelse skall innehålla uppgift om när ledigheten skall börja och hur lång tid den är avsedd att pågå. — När tillfällig föräldrapenning utgår är varseltiden normalt endast en vecka. Vid sjukdom eller smitta hos barnet eller dess ordinarie vårdnadshavare krävs inget varsel.

Reglerna om underrättelse är avtalsbara (2 § 2 st). Avtal kan t ex träffas om kortare frister för korta ledighetsperioder och om längre frister för arbetstagare vars arbetstid bestäms för lång tid framåt, t ex lärare.

Vid ledighet hel dag bestämmer arbetstagaren dagen (8 § 1 st). Arbetsgivaren kan inte skjuta upp ledigheten. Arbetsgivarens intressen tillgodoses genom att arbetstagaren skall varsla viss tid i förväg.

Förkortning av arbetstiden skall som huvudregel tas ut dagligen, dvs spridas över veckans arbetsdagar (8 § 1 st). Undantagsvis kan arbetstagaren ha helt ledigt viss eller vissa dagar i veckan. Detta är fallet när förkortad dagsarbetstid inte skulle kunna utnyttjas till ökad samvaro mellan föräldern och barnet. Det kan t ex vara så att föräldern har arbete på annan ort än där barnet vistas eller att föräldern har nattarbete eller oregelbunden arbetstid.[4]

I fråga om förläggning av arbetstidsförkortningen skall arbetsgivaren och arbetstagaren samråda (8 § 2 st). Ifall parterna inte kan komma överens beslutar arbetsgivaren om förläggningen. Han får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten, t ex en timme på morgonen och en timme på eftermiddagen.[5] Arbetsgivaren får inte heller utan samtycke förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Två förvärvsarbetande föräldrar kan förkorta sin arbetstid samtidigt. Den dagliga förkortningen förläggs då lämpligen för den ena föräldern till arbetsdagens början och för den andra föräldern till dess slut. På sådant sätt kan en betydande ökning ske av den tid som barn dagligen kan vara tillsammans med förälder.[6]

16.4 Återgång i arbete (9 §)

Efter ledigheten har arbetstagaren en undantagslös rätt att återgå i arbete. Han behöver inte underrätta arbetsgivaren när han utnyttjar hela den bestämda ledigheten. Lagen behandlar inte närmare vilka arbetsuppgifter och anställningsvillkor som arbetstagaren har rätt att få vid återgången. Tanken är att föräldraledigheten inte skall ha någon betydelse. Eventuellt uppkommande problem får lösas efter de riktlinjer, som gäller i andra lagar, främst förtroendemannalagen (jfr 7.5.2).[1] Diskriminering till följd av att arbetstagare utnyttjat rätten till föräldraledighet får självfallet inte förekomma.[2]

Arbetstagaren kan alltid avbryta ledighet och återgå i arbete. Lagen innehåller vissa varselregler. Varseltiden är en månad när ledigheten var avsedd att räcka längre tid än en månad. Vid kortare ledighet än en månad krävs inget varsel. — Kollektivavtal kan träffas om varseltid (2 § 2 st).

16.5 Anställningsskydd m m (10—11 §§)[1]

I anslutning till tidigare lag stadgar 10 § BvLL att arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas "enbart av det skälet att han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag". Uppsägning eller avsked kan förklaras ogiltig enligt reglerna i LAS. Uppsägning (avsked) kan tänkas i samband med föräldraledighet om skälet är ett annat än ledigheten. Den ledige åtnjuter inget särskilt skydd mot arbetsbrist som uppkommer under ledighetstiden. Även uppsägning (avsked) på grund av personliga omständigheter kan ifrågakomma om det under ledighetstiden uppdagas eller inträffar omständigheter, som normalt utgör saklig grund för uppsägning (avsked), exempelvis att den ledige före eller under ledighetstiden varit grovt illojal mot arbetsgivaren (jfr 12.2.3.2 och 16.6 nedan).

Arbetstagaren tillförsäkras i 11 § BvLL skydd under ledighetstiden mot annan minskning av de förmåner, som är förenade med anställningen, än som följer av att vissa förmåner är direkt knutna till att arbete utförs, främst lön. Så skall t ex anställningstid räknas även under ledigheten (jfr 16.1). En viss minskning av de ekonomiska förmånerna kan uppkomma, t ex därför att skifttillägg eller tillägg för obekväm arbetstid kan falla bort. Omplacering till följd av ledigheten kan ifrågakomma, men får normalt inte innebära försämring. Omplaceringen måste vara en "nödvändig följd av ledigheten" (11 §). Detta innebär ett skydd jämfört med vad som gäller i allmänhet (jfr 10.2). Omplaceringen får inte innebära alltför stora ändringar av arbetstagarens situation. I lagen uttrycks detta med orden att omplacering måste "ske inom ramen för anställningsavtalet". Detta uttryck hänvisar till den yttersta gränsen för arbetsgivarens omplaceringsrätt (jfr 10.2). Trakasserier av arbetstagare som utnyttjar föräldraledigheten får självfallet inte förekomma i någon som helst form.[2] Beslut om omplacering skall regelmässigt föregås av förhandlingar (11 respektive 13 §§ MBL). I semesterhänseende gäller att föräldraledighet inte påverkar semes-

terns *längd. Semesterlönen* påverkas däremot. Semesterlön utgår visserligen på tillfällig föräldrapenning men inte alltid på föräldrapenning (se 15.3.1, punkt 2).

I kollektivavtal (jfr 16.1) kan *preciseringar* ske av skyddet enligt 11 § för arbetstagaren (2 § 2 st).

16.6 Arbetstagares ansvar

BvLL saknar regler om ansvar för arbetstagare som bryter mot lagen. Saken har emellertid berörts i lagförarbetena.[1] Ledighet förutsätter att föräldern vårdar barnet, ensam eller jämte annan (eller deltar i föräldrautbildning resp besöker eget barn i förskolan). Om ledigheten används till annat bryter arbetstagaren mot sitt anställningsavtal. För detta avtalsbrott kan skadestånd ifrågakomma och i grövre fall uppsägning eller i rena undantagsfall avsked. Moder som är ledig i samband med barns födelse behöver dock inte delta i vårdnad av något barn under sex veckor efter nedkomsten.[2]

16.7 Rätt till ledighet utöver BvLL

Föräldraledighetslagens förmåner är endast tvingande som minimiregler. Större förmåner kan ges av arbetsgivaren ensidigt eller följa av avtal. På den statliga sektorn stadgas att partiell tjänstledighet i regel bör medges för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år[1]. I deltidsförordningen anges att myndigheten skall beakta familjesociala förhållanden.[2] I det allmänna avlöningsavtalet (AST) finns bl a regler om löneavdrag vid tjänstledighet för vård av sjukt barn utöver tid då föräldrapenning utgår. På den kommunala sektorn finns regler i § 25 AB 89. På den privata sektorn är regler i kollektivavtal mycket ovanliga.

16.8 Omplacering under havandeskap. Havandeskapspenning

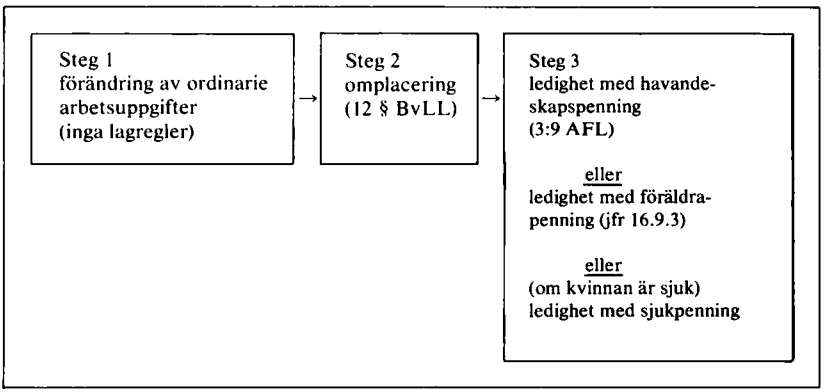
Särskilda skyddsregler för kvinnor saknas i stort sett i lagstiftningen. I arbetsmiljölagen finns inte längre specialregler (jfr 13.1, mot slutet). Samtidigt kan arbete under havandeskap innebära risker för såväl moder som foster. I själva verket anses frågan om hur gravida kvinnor skall skyddas vara en av de mest angelägna arbetsmiljöfrågorna. Å andra sidan anses det också angeläget att havande kvinnor skall ha möjlighet att vara kvar i arbetet.

Under slutskedet av en graviditet är det ibland så att en kvinna inte kan utföra sina ordinarie arbetsuppgifter därför att dessa är alltför påfrestande ur fysisk synpunkt. Kvinnan kan då ta ledigt med föräldrapenning i samband med barns födelse från och med sextionde dagen före den beräknade nedkomsten (jfr

16.1). Hon kan eventuellt bli sjukskriven och få sjukpenning. Men i bägge fallen missgynnas hon. Andra kvinnor kan normalt fortsätta sitt ordinarie arbete utan sjukskrivning. De behöver normalt inte heller börja ta i anspråk föräldrapenningen förrän på ett mycket sent stadium.

För att uppnå rättvisa och jämställdhet samt tillgodose arbetsmiljömässiga krav infördes från och med 1980 en rätt för kvinnor med fysiskt särskilt påfrestande arbeten att bli omplacerade (med lönegaranti).[1] Från och med 1986 utvidgades rätten till omplacering (med lönegaranti) till kvinnor som har arbeten som omfattas av förbud mot arbete under havandeskap på grund av risk för fosterskador.[2] Kan omplacering inte ordnas kan det i stället bli aktuellt med ledighet med en särskild form av ersättning, havandeskapspenning. Reglerna om omplacering finns i BvLL (12 §) och om havandeskapspenning i AFL (3:9). I schematisk form visas systemet i figur 16:2.

I första hand skall omplaceringsmöjligheterna undersökas. Rätt till omplacering föreligger endast "om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete hos sig".[3] Arbetsgivaren behöver inte tillskapa nya arbetsuppgifter men det fordras att arbetsgivaren "gör ordentliga ansträngningar att ordna omplaceringen".[4] I vart fall de större företagen bör ha en viss beredskap för omplaceringar av gravida kvinnor. Skyldigheten att söka omplacera kvinnan föreligger under hela den tid som den kritiska situationen föreligger. Vad gäller kvinnor med arbeten där det föreligger risk för fosterskador innebär detta att omplaceringsansträngningarna kan komma att pågå under hela graviditeten. Det innebär vidare att en kvinna med sådant arbete kan få finna sig i att arbeta under vissa delar av graviditeten när ett omplaceringsarbete finns men vara ledig med havandeskapspenning under tider då sådant arbete inte finns. För att kvinnan skall vara skyldig att anta ett omplaceringsarbete måste detta



Figur 16:2. Åtgärder under slutskedet av graviditeten för kvinnor med arbetsuppgifter som är fysiskt särskilt påfrestande *eller* innebär risk för fosterskador

dock ha en varaktighet om minst en månad (12 a § 2 st BvLL).[5]

En kvinna är skyldig att acceptera ett omplaceringsarbete som är "skäligt".[6] Detta kan innebära att hon får syssla med arbetsuppgifter av för henne nytt slag. När omplaceringen avser hela eller så gott som hela graviditeten kan omplaceringen även ske utanför ramen för anställningsavtalet, "i vart fall om det inte rör sig om ett helt annat arbete".[7] Självfallet är ett omplaceringserbjudande aldrig skäligt om arbetet skulle medföra hälsorisker för kvinnan.

Under omplaceringen har kvinnan en lönegaranti. Löneminskning får alltså inte ske även om den nya arbetsuppgiften enligt avtalet är lägre betald. Tillägg för t ex skift och obekväm arbetstid kan dock falla bort.[8]

Omplaceringsrätt föreligger i två helt olika situationer, (1) vid fysiskt påfrestande arbetsuppgifter och (2) vid risk för fosterskador. Reglerna om dessa två olika situationer skiljer sig åt utom i de avseenden som behandlats ovan (dvs omplacering blott om det skäligen kan krävas av arbetsgivaren, kvinnan får inte avvisa arbete som är skäligt samt lönegaranti under omplaceringen).

Vid omplacering till följd av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter krävs för det första (1) att arbetet innebär fysiska ansträngningar utöver det vanliga. I lagförarbeten anges som exempel "tunga lyft, låsta arbetsställningar med långvariga belastningar av viss kroppsdel eller tempoarbeten med små möjligheter till pauser".[9] Psykiska besvär godtas inte; det framgår av själva benämningen av omplaceringsrätten.[10] Det har inte ansetts möjligt att ge en definition av vilka arbeten som är fysiskt särskilt krävande utan bedömningen har överlämnats åt praxis.[11] Vidare (2) krävs att graviditeten skall lida mot sitt slut. Rätten till omplacering gäller endast från och med den sextionde dagen före den beräknade nedkomsten. Om kvinnan inte kan sköta sitt ordinarie arbete tidigare under havandeskapet får hon sjukskriva sig. Arbetsgivaren skall dock alltid försöka anpassa arbetet till kvinnan eller omplacera henne så snart hon får svårigheter. En sådan förpliktelse följer av arbetsmiljölagen (se t ex 2:1 AML). Slutligen (3) krävs att kvinnan anmäler sin önskan om omplacering minst en månad i förväg (12 a § BvLL).

Rätten till omplacering när det finns risk för fosterskador har en helt annan karaktär. Utgångspunkten här är att arbetarskyddsstyrelsen med stöd av 3 kap 16 § arbetsmiljölagen har utfärdat en föreskrift om förbud mot att arbetet utförs av havande kvinna. Ett sådant förbud kan avse hela tiden för havandeskapet. Anmälan behöver inte göras en månad i förväg utan det räcker att den görs "så snart det kan ske" (12 a § BvLL). Kravet på arbetsgivaren att undersöka omplaceringsmöjligheter föreligger under hela havandeskapet och skall göras månad för månad (jfr ovan).

I vilka fall har arbetarskyddsstyrelsen utfärdat förbud mot att arbete utförs av havande kvinnor? Idag finns endast en sådan föreskrift. Den avser *blyarbete* och omfattar kvinnor som är havande eller ammar.[12] — Arbete vid *bildskärm* har inte förbjudits eftersom det inte anses vetenskapligt bevisat

att arbetet innebär risk för fosterskador. Samtidigt är många kvinnor rädda för att arbeta vid bildskärm under havandeskap. En synnerligen livlig diskussion förs. Under slagord som "Låt kvinnor slippa skärmen" framförs krav på att havande kvinnor som så önskar skall få byta arbete oavsett risken för fostret. Rädslan för att arbeta vid bildskärn kan ge upphov till sådan oro hos kvinnan att risker uppstår av det skälet, t ex i form av psykiska besvär eller ökat beroende av sådant som tobak eller alkohol (som i sin tur medför risker för fostret). På den statliga sektorn finns en föreskrift som innebär att kvinnan "bör beviljas omplacering ... om myndighetens verksamhet medger det".[13] På tidningsområdet har arbetsgivarna utfäst sig att "i så stor utsträckning som möjligt" tillmötesgå en begäran om förändring av arbetsuppgifterna under havandeskap.[14]

Vad händer om omplacering inte skäligen kan krävas? Som framgår av figur 16:2 finns olika möjligheter. Ledighet med havandeskapspenning är den möjlighet som skapats för kvinnor med arbeten som är särskilt fysiskt tunga eller som innebär risk för fosterskador. Havandeskapspenning utgår från och med den dag då rätt till omplacering inträder om kvinnan då inte blir omplacerad (3:9 AFL). Detta innebär att kvinnor som inte får utföra sitt ordinarie arbete på grund av risk för fosterskador kan få havandeskapspenning under hela havandeskapstiden. Kvinnor med fysiskt särskilt krävande arbetsuppgifter kan däremot få havandeskapspenning först från och med sextionde dagen före den beräknade nedkomsten. Om kvinnan behöver ledighet tidigare får hon sjukskriva sig. Det krävs dessutom att förmågan att utföra de ordinarie arbetsuppgifterna nedsatts med minst hälften. Om nedsättningen är mindre får kvinnan sjukskriva sig eller ta ledigt med föräldrapenning. Gemensamt för bägge situationerna är att arbetstagaren skall kunna visa ett intyg från arbetsgivaren att omplacering inte kan ske.[15]

Beslut om havandeskapspenning fattas av sjukkassan. I sista hand kan beslut överklagas till försäkringsöverdomstolen. Havandeskapspenningen motsvarar kvinnans sjukpenning.

Ur praxis kan följande exempel ges. Gemensamt för samtliga fall är att omplacering inte kunde ske och att läkarintyg visade att kvinnan borde helt avhålla sig från det arbete hon hade.[16]

En heltidsarbetande busschaufför i vars arbete ingick tunga lyft (t ex barnvagnar), ansträngande rörelser och moment med ensidig belastning av rygg och ben ansågs ha rätt till ersättning. — Samma blev fallet med fabriksarbeterskan som på ackord skötte tillverkningsarbete där hon per timme hade att hantera flera hundra metallplåtar om ett par kilos vikt vardera. — Köksbiträdet på ett marketenteri fick också ersättning. Hon utförde sedvanliga arbetsuppgifter i ett storkök, såsom lyft av tunga grytor och 25 kilos potatissäckar. Arbetet innebar mycket gående och var ibland stressigt.

En kvinna utförde normal kontorsstädning. I denna ingick golvtorkning och dammsugning med något större och tyngre maskiner än hemmaskiner. Hon fick inte ersättning. — Det fick inte heller hemsamariten som utförde arbete av samma svårighetsgrad som normalt hemarbete. — Tandläkaren med sedvanligt tandvårdsarbete fick inte heller ersättning.

17. Ledighet i övrigt

17.1 Inledning

Arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet i ett flertal situationer. Rätt till *betalning* från arbetsgivaren under ledigheten föreligger däremot endast i vissa fall, t ex semester. I andra fall — t ex militärtjänst — utgår ersättning från samhället. I några fall finns ingen rätt till ersättning, t ex tjänstledighet utan lön (17.3) och delar av föräldraledigheten (16.1).

1. Semester. Se kapitel 15.
2. Fackligt arbete jämte ledighet enligt 17 § MBL för att deltaga i förhandlingar. Se kapitel 7 och kapitel 3.
3. Föräldraledighet. Se kapitel 16.
4. Ledighet för att söka nytt arbete. Se 12.2.6.
5. Kompensationsledighet vid övertidsarbete. Se 14.7.7.
6. Ledighet enligt allmänna rättsgrundsatser. Se 17.2.
7. Tjänstledighet eller ledighet i form av permission enligt avtal. Se 17.3.
8. Värnpliktstjänstgöring m m. Se 17.4.
9. Studieledighet. Se 17.5.
10. Ledighet enligt arbetsmiljölagen. Se 13.5 och 13.6.
11. Ledighet för politiska uppdrag. Se 17.6.
12. Ledighet för föreningsuppdrag inom skolan. Se 17.7.
13. Ledighet för smittsamma sjukdomar. Se 17.8.
14. Ledighet för närståendevård. Se 17.9.
15. Ledighet för biståndsarbete. Se 17.10.

17.2 Ledighet enligt allmänna rättsgrundsatser

Enligt allmänna rättsgrundsatser kan arbetstagare vara ledig *utan lön* från arbetet i ett fåtal situationer. Ledigheten skall framstå som ett intresse av högre ordning än arbetsgivarens krav på att arbetstagaren arbetar. Ett fall är sjukdom[1] och ibland även läkarbesök (jfr 17.6).[2] Ett annat är att arbetstagaren kallats att fullgöra en samhällelig plikt, t ex att vittna inför domstol. Ett tredje fall är att arbetstagaren inte kan komma till arbetet på grund av naturhinder.[3] Ledighet för personliga angelägenheter fordrar i övrigt normalt stöd i avtal eller samtycke av arbetsgivaren. — Även frånvaro på grund av att arbetstagaren avtjänar ett frihetsstraff, t ex fängelse, kan arbetsgivaren få finna sig i trots att arbetstagaren själv förorsakat frånvaron.[4]

Gemensamt för alla fall av frånvaro enligt allmänna rättsgrundsatser är att frånvaron inte får vara alltför långvarig. Ju längre frånvaron är desto större möjlighet har arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren. — Lön utgår endast om arbetsgivaren medger detta eller om avtalsstöd finns.[5]

17.3 Tjänstledighet och permission

Lagstiftning om rätt till ledighet för att sköta personliga angelägenheter finns inte bortsett från semester (kapitel 15), föräldraledighet (kapitel 16) och utbildning (se 17.5). I avtal förekommer däremot vanligen regler. På den offentliga sektorn finns regler om tjänstledighet *utan lön*. Sådana regler finns även på delar av den privata sektorn, t ex i Industritjänstemannaavtalet.[1] Vidare förekommer ledighet *med lön* på alla sektorer av arbetsmarknaden. På den privata sektorn finns regler både på tjänstemanna- och arbetarområdet.[2] Ledigheten kallas permission. Ledigheten utgår vanligtvis endast för högst en dag. Typiska situationer då ledighet kan utgå är eget bröllop, läkarbesök, eller nära anhörigs begravning. På tjänstemannaområdet anses ingen bindande rätt till ledighet föreligga medan så är fallet på arbetarområdet.[3] Arbetsgivaren kan dock göra förläggningen "beroende av arbetets behöriga fortgång". På den kommunala sektorn är ledigheten beroende av att arbetsgivaren bedömer att den kan utgå "utan avsevärd olägenhet för arbetet".[4]

17.4 Värnpliktstjänstgöring m m

Arbetstagare har rätt till ledighet utan lön för militärtjänstgöring och annan tjänstgöring inom totalförsvaret som det enligt lag åligger honom att utföra. Genom en lag från 1939 garanteras arbetstagaren skydd mot uppsägning och avsked med anledning av tjänstgöringen (jfr 12.3.5).[1] Även vid tjänsteplikt inom totalförsvaret som bygger på frivilligt åtagande föreligger rätt till ledighet.[2]

Rätt till ledighet för *frivillig* tjänstgöring inom totalförsvaret finns inte. I allmänhet intar arbetsgivare en positiv attityd till ledighet för sådana ändamål.[3]

Vad gäller för utländsk medborgare som bor i Sverige men som enligt sitt lands lag är skyldig att göra militärtjänst *där*? Det finns inga regler i lag varken om rätt till ledighet eller om skydd mot uppsägning. Praxis saknas. Starka skäl talar dock för att utlänningen skall ha i princip samma rättigheter som svenskar.[4]

17.5 Studieledighet

Ledighet för utbildning förekommer i tre lagar:

- Förtroendemannalagen; se 7.3
- Lagen om svenskundervisning för invandrare; se nedan
- Studieledighetslagen; se nedan.

1975 antogs en lag om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare. Lagen gav invandrare rätt till ledighet med bibehållen lön i 240 timmar. Lagen ersattes 1986 med den nu gällande lagen om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare. *Ett* skäl till att en ny lag antogs var att den äldre lagen delvis motverkade sitt syfte, dvs att hjälpa invandrare. Arbetsgivare undvek nämligen ofta att anställa invandrare just därför att de kunde tvingas betala full lön under ledigheten för svenskundervisning.[1] Enligt den nu gällande lagen betalar arbetsgivaren ingen lön under ledigheten utan ersättning utgår enligt vuxenutbildningslagen (1984). Utbildning förekommer i två former, grundläggande svenskundervisning (*grund-sfi*) och påbyggnadsundervisning (*påbyggnads-sfi*). Grund-sfi uppgår till cirka 500 timmar och syftar till att ge grundläggande kunskaper i svenska. Påbyggnads-sfi ingår i arbetsmarknadsutbildningen som förberedelse för en yrkesutbildning. Lagen 1986 ger rätt till ledighet för grund-sfi. Arbetstagare som har svenska, danska eller norska till modersmål är undantagna. Ledigheten får tagas ut antingen som helledighet eller halvtidsledighet (av den som normalt arbetar heltid). Avtal kan träffas om andra former för uttag av ledigheten. Ledigheten räknas som arbetad tid. Detta innebär bl a att arbetsgivaren skall betala semesterlön för den lediga tiden (jfr 15.3.1).

1974 antogs en lag om studieledighet som gäller alla arbetstagare.[2] Lön utgår inte under ledigheten. Lagen ger rätt till ledighet för *alla* typer av utbildning. Rena självstudier faller utanför. Krav på en viss planmässighet uppställs.[3] Studierna kan avse vilket ämnesområde som helst, men verksamhet som mera har karaktär av hobby eller rekreation faller utanför. Lagen prioriterar facklig utbildning och utbildning på grundskolenivå för arbetstagare som saknar nioårig grundskola (7 § 2 st). Lagen syftar till att hjälpa de korttidsutbildade för att utjämna olikheter i utbildning. Däremot krävs inte att den som studerar har nytta av studierna för sitt arbete. I själva verket är det vanligt att arbetstagare har ledigt för att utbilda sig till något helt annat än det de sysslar med i sitt arbete.

> Lagen hindrar inte partipolitiskt inriktad utbildning. Exempel på detta är studiematerialet "Vem bestämmer vår framtid?", som utarbetats av LO/SAP (AD 1978:73). Om opinionsbildning får en dominerande roll är det dock inte utbildning i lagens mening. Studiecirkeln "Framtid för Sverige" byggde på ett studiematerial som utarbetats av SAP, LO och ABF. Syftet med cirklarna var bl a att deltagarna skulle bli väl rustade för valkampanjen 1982 med syfte att ge en valseger åt det socialdemokratiska partiet. AD fann att cirklarna var ett led i en partipolitisk verksamhet och att de hade ett starkt opinionsbildande inslag. Dessa inslag var så starka att cirkeln inte kunde anses utgöra utbildning i lagens mening (AD 1982:32).

Lagen innehåller inga regler om ledighetens längd. Meningen är att arbetstagaren har rätt till den ledighet som utbildningen kräver. Detta kan innebära en flerårig ledighet. Å andra sidan får ledigheten inte vara längre än vad som ford-

ras för att genomföra studierna inklusive en viss tids förberedelser.[4]

Rätt till ledighet förutsätter normalt en minsta anställningstid, de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. För facklig utbildning ställs inga krav på anställningstid (3 § 1—2 st).

Arbetstagare har en ovillkorlig rätt att få ledighet (1 § 1 st).[5] Arbetstagaren kan däremot inte räkna med att få ut ledigheten när han själv önskar (4—7 §§).[6] Arbetsgivaren kan som huvudregel uppskjuta begärd ledighet sex månader från begäran om ledighet gjordes (eller två år om han inte här är bunden av kollektivavtal för den kategori som arbetstagaren tillhör).

Avser ledigheten högst en arbetsvecka eller facklig utbildning — oavsett ledighetens längd — är fristen för arbetsgivaren endast två veckor. Om arbetsgivaren vill skjuta upp begärd ledighet mer än sex månader (eller två år) respektive två veckor fordras samtycke av den lokala avtalsslutande organisationen. Om den inte ger samtycke till ytterligare uppskov kan arbetsgivaren hänskjuta frågan till arbetstagarförbundet. Medger inte heller detta ytterligare uppskov skall ledigheten utgå snarast. Om den fackliga organisationen medger uppskov kan arbetstagaren i sista hand vända sig till domstol. Detta kan dock ske först sedan två år gått sedan ansökan om ledighet gjordes (eller ett år vid ledighet om högst en arbetsvecka). Domstolen skall göra en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Arbetsgivarens intressen kommer normalt att väga ganska lätt eftersom han haft lång tid på sig att planera för ledigheten. Av större betydelse är att domstolen skall göra prioriteringar mellan olika ansökningar om ledighet. Facklig utbildning och utbildning på grundskolenivå har företräde. Arbetstagaren kan därför få vänta ytterligare men uppskovet torde bli kort.

Kan arbetstagare som studerar räkna med att arbeta under ferierna? Denna fråga besvaras inte i lagen. I praxis har AD diskuterat den i 1984:123. Målet gällde en sjuksköterska som vidareutbildade sig till läkare. Läkarutbildningen tar flera år. Under studietiden förekommer ferier. Arbetstagaren hade ett läsår begärt tjänstledighet för den tid under läsåret då utbildning förekom. Arbetsgivaren brydde sig inte om detta utan beviljade tjänstledighet för alla de år som återstod innan arbetstagaren med normal studietakt skulle vara färdig med studierna. AD underkände arbetsgivarens beslut och förklarade att arbetsgivaren — när han beviljat ledigheten från den dag som arbetstagaren begärt — inte på eget initiativ kan ge ledighet för längre tid än den som arbetstagaren begärt.

AD:s dom innebär att arbetstagare i praktiken normalt kan räkna med att arbeta under ferierna.

Efter ledigheten har arbetstagaren rätt att återgå i arbete. Varsel behöver inte iakttas när hela den bestämda ledigheten utnyttjas. — Vilka arbetsuppgifter och anställningsvillkor har arbetstagaren rätt att få? Tanken är att studieledigheten inte skall ha någon betydelse. Arbetstagarens situation skall alltså inte påverkas (9 §). Eventuellt uppkommande problem får lösas efter de riktlinjer, som gäller i förtroendemannalagen (jfr 7.5.2). — Arbetstagaren kan alltid avbryta ledighet och återgå i arbete. Lagen uppställer vissa varselregler (10 §).

Uppsägning eller avsked får inte ske "enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet" (8 §). Uppsägning eller avsked av annan anledning än ledigheten kan tänkas. Härom hänvisas till framställningen i 16.5 och 16.6, som i tillämpliga delar gäller även här.

I tvister rörande lagen har den lokala (eller centrala) fackliga organisationen tolkningsföreträde (11 §).[7] (Jfr om tolkningsföreträde 5.10.)

Studieledighetslagen innehåller inga regler om betalning. Det finns emellertid åtskilliga statliga bidragsformer, t ex till studiecirklar eller för högskolestudier. Av stor betydelse är vuxenutbildningslagen (1984).

17.6 Ledighet för politiska uppdrag

Riksdagsledamöter (och deras ersättare) har enligt lag rätt till ledighet för att fullgöra uppdraget.[1] På den kommunala sektorn gäller enligt lag att rätt till ledighet föreligger för uppdrag som ledamot (och suppleant) i kommunens fullmäktige, i kommunstyrelsen och i kommunala nämnder samt som revisor (och suppleant).[2] Rätten till ledighet avser dock bara den tid som behövs för själva uppdraget. Detta innebär att tid för förberedelse — t ex inläsning — inte omfattas. Rätt till ledighet för uppdrag som funktionär inom politiska och fackliga organisationer eller folkrörelser finns inte (bortsett från förtroendemannalagen). Detsamma är fallet för deltagande som ledamot i offentliga organ, t ex länsarbetsnämnd (utom då uppdraget avser facklig verksamhet enligt förtroendemannalagen; se 7.2 vid och i not 7).[3] I avtal kan ges regler om rätt till ledighet som går längre än den lagstadgade.[4]

17.7 Ledighet för föreningsuppdrag inom skolan[1]

En viktig tanke i modern skolverksamhet ("SIA-skolan") är att skapa nära förbindelser mellan skolan och samhället. Ett led i detta är kontakter mellan skolan och organisationslivet. För att underlätta sådana kontakter har en arbetstagare som på sin fritid är verksam inom en ideell organisation rätt att vara ledig från sin anställning för att på organisationens uppdrag informera om dennas verksamhet. Ledigheten skall tas ut så att organisationsföreträdaren kan medverka under skoldagen i den kommunala grundskolan (eller inom fritidsverksamheten i anslutning till skoldagen). Ledigheten från en och samma anställning får uppgå till högst 90 arbetstimmar per år för heltidsarbetande (minst 1 600 arbetstimmar/år). Arbetsgivaren kan vägra ledighet "om denna skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet" (5 § 2 st). — Rätt till ersättning föreligger inte, vare sig från arbetsgivaren eller det allmänna. Ofta torde dock organisationen kompensera sin medlem.

17.8 Ledighet för smittsamma sjukdomar

Arbetstagare som har — eller befaras ha — smittsam sjukdom kan i vissa fall tvångssjukskrivas, ibland rentav tvångsisoleras. Det rör sig om vissa farliga sjukdomar, som lätt förs vidare genom smitta, t ex salmonella.[1] Ersättning till arbetstagaren utgår från det allmänna.[2] Det bör påpekas att HIV och AIDS inte föranleder tvångssjukskrivning annat än i rena undantagsfall (jfr 13.8).[3]

17.9 Ledighet för närståendevård[1]

Den 1 juli 1989 trädde lagen om ersättning och ledighet för närståendevård i kraft. Lagen utgör ett led i samhällets sociala omsorg och kompletterar vård på t ex sjukhus eller ålderdomshem men också vård i hemmet, t ex hemtjänst eller vård av närstående som är anställd av kommunen för detta ändamål. Lagen kan sägas utgöra en motpol till föräldraledigheten. Denna avser livets början och vården ges till barn av deras föräldrar. Ledigheten för närståendevård avser normalt livets slutskede och vården ges normalt till föräldrar av deras barn.

Ledighet förutsätter att en närstående är svårt sjuk (4 §). Sjukdomen skall vara livshotande men hotet behöver inte vara omedelbart. Ledighet kan medges även när hopp finns om förbättring liksom mellan sjukhusvistelser (växelvård).[2]

Den ledige skall utföra vård. Ordet har en vidsträckt innebörd. Det omfattar även tillsyn och samvaro samt sådant som att följa den sjuke vid resor till och från vård eller att göra apoteksbesök och matinköp.[3] Ledighet kan medges även om vård samtidigt ges i hemmet av samhället, t ex hemtjänst.[4] Vård när den sjuke är omhändertagen på t ex sjukhus eller ålderdomshem faller utanför.[5] Vården skall ske i Sverige i den sjukes hem eller annan enskild bostad, t ex hos vårdaren.[6]

Både den sjuke och vårdaren skall vara inskrivna hos försäkringskassan (3 §), dvs ha uppnått 16 års ålder. Detta innebär att vård av barn i princip faller utanför; här gäller föräldraledigheten. I övrigt spelar den sjukes ålder ingen roll. Vården skall utövas av närstående. Ordet har en vidsträckt innebörd. Hit räknas inte bara anhöriga utan även t ex sambo, vänner eller grannar.[7] Den sjuke skall såvitt möjligt samtycka till vården och vårdaren (15 §).[8]

Arbetstagaren skall ansöka hos försäkringskassan om ersättning. Läkarintyg avseende den som är sjuk fordras (14 §). Ersättningen motsvarar arbetstagarens sjukpenning för hel, halv eller fjärdedels dag (7 §).

Rätten till ledighet förutsätter att arbetstagaren avstår från förvärvsarbete (eller från studier där full lön utgår) *och* att ersättning från försäkringskassan uppbärs (7 och 20 §§). Ledighet får uppgå till högst 30 hela dagar för varje sjuk människa under dennas livstid (6 §). Ledigheten kan delas upp på flera vårdare (dock inte för samma tid; 10 §). Rätt till ledighet föreligger för vård av alla närstående vilket innebär att en arbetstagare under sitt yrkesliv kan komma att få

ledighet under långt fler än 30 dagar.

Ledighet kan tas ut som hel, halv eller fjärdedels dag (20 §). Arbetstagaren bestämmer själv om ledighetens förläggning och omfattning.[9] Arbetsgivaren skall underrättas i så god tid som möjligt om ledighet och om återgång till arbete (22—23 §§). När ledigheten avser del av dag antas att den som regel blir förlagd till arbetsdagens början eller slut men arbetstagaren bestämmer.[10]

Arbetstagaren har skydd mot uppsägning och mot försämringar av anställningsvillkoren när ledighet tas ut och vid återgång (24—25 §§).

17.10 Ledighet för biståndsarbete[1]

Det finns ingen lagstiftning om rätt till ledighet för biståndsarbete. På de flesta sektorer av arbetsmarknaden intar arbetsgivare dock en positiv attityd. Detta gäller särskilt bistånd som sker genom eller med bidrag från staten (t ex från SIDA). På den statliga sektorn stadgas att myndigheterna aktivt bör medverka till att biståndsverksamheten tillförs kvalificerad personal och att tjänstledighet därför bör medges.[2] På den kommunala sektorn saknas regler men tjänstledighet beviljas i princip. På den privata sektorn rekommenderar SAF företagen att bevilja tjänstledighet om det kan ske utan stor olägenhet för företaget.[3] — Ersättning till arbetstagaren utgår inte från arbetsgivaren. Arbetstagarens lön regleras i stället med biståndsorganet.

17.11 Avslutning

I det inledande avsnittet till kapitel 14 om arbetstid konstaterades att årsarbetstiden i Sverige är lägre än i de flesta av våra grannländer. Detta beror på att ledighetsreglerna är generösare i Sverige. Antalet ledighetsformer har blivit stort. Arbetskraftsundersökningar visar att 1985 var cirka 9,3 procent av alla yrkesverksamma frånvarande från arbetet vid varje givet tillfälle (exklusive semester). Motsvarande siffra 1970 var cirka 6,8 procent.[1] Huvudparten av denna frånvaro avser sjukdom. För kvinnor är föräldraledigheten också en viktig orsak till frånvaro. Medräknas semesterledighet blir den totala frånvaron från arbetet avsevärt högre. Enligt en undersökning från riksrevisionsverket föll 1979/80 25 procent av den disponibla arbetstiden bort till följd av ledigheter. Motsvarande siffra 1974/75 var 20 procent. Semesteruttaget svarade för 50 procent av den totala frånvaron, sjukledighet för cirka 30 procent och övrig frånvaro för cirka 20 procent.[2]

Det hävdas ofta att antalet ledighetsformer har blivit för stort[3] och krav på begränsningar framförs.[4] Samtidigt framförs önskemål om ytterligare ledighetsformer![5] Riksdagen har avslagit krav på begränsningar. Nya ledighetsformer har tillkommit under 1980-talet, främst förlängning av föräldraledigheten och rätten till ledighet för närståendevård. En sjätte semestervecka förbereds,

alternativt en förkortad arbetstid (jfr 14.1.1). Från industrins sida framhålls ofta att produktionsapparaten utnyttjas illa eftersom arbetstiden är så jämförelsevis kort i Sverige. De avvägningar som görs när den totala arbetstiden diskuteras beaktar självfallet detta. Självfallet beaktas också sambandet mellan total arbetstid och ekonomisk standard. Vid avvägningen tas emellertid även hänsyn till andra faktorer än produktionstekniska och ekonomiska. Sist och slutligen blir avvägningen en fråga om livskvalitet.

Förkortningar

AB 89	Allmänna bestämmelser för arbetare och tjänstemän på det kommunala området
ABL	Aktiebolagslagen (1975)
AD	Arbetsdomstolen. — Arbetsdomstolens domar citeras AD jämte årtal och nummer
AF	Anställningsförordningen (1965)
AFA	Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag
AFS	Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling
Ag	Arbetsgivare
AGB	Avgångsbidrag
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
AMF	Arbetsmiljöförordningen (1977)
AML	Arbetsmiljölagen (1977)
AMLA	Arbetsmiljöavtal på det statliga området (1978)
At	Arbetstagare
AU	Arbetsmarknadsutskottet
BvLL	Lagen 1978 om rätt till ledighet för vård av barn m m
CF	Sveriges civilingenjörsförbund
DO	Diskrimineringsombudsmannen
DsA	Departementens utredningsserie, Arbetsmarknadsdepartementet
FML	Lagen 1974 om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen)
GLAS	Lagen 1974 om anställningsskydd
HA-S	Huvudavtal 1978 på det statliga området. Kallas ofta "Slottsbacksavtalet" (efter det första statliga huvudavtalet, 1965)
HD	Högsta domstolen
HF	Handelsanställdas förbund
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
Industritjänstemannaavtalet	Allmänna anställningsvillkor för tjänstemän. (I stort identiska förbundsavtal inom hela SAF-PTK-området. Se om avtalets tillkomst AD 1977:202)
JO	Justitieombudsmannen
JämL	Lagen 1979 om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet
JämN	Jämställdhetsnämnden
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
KFO	Kooperationens förhandlingsorganisation
KHA	Kommunalt huvudavtal (1977)
KL	Kommunallagen (1977)
LAN	Länsarbetsnämnd
LARA	Lagen 1974 om rättegång i arbetstvister
LAS	Lagen 1982 om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige

MBA-KL	Medbestämmandeavtal för kommuner och landsting (1980)
MBA-S	Medbestämmandeavtal för det statliga arbetstagarområdet (1978). För lärare gäller ett särskilt avtal. MBA-L.
MBL	Lagen 1976 om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen)
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avd. 1 (dvs Högsta domstolens domar)
NLAS	Lagen 1982 om anställningsskydd
NO	Näringsfrihetsombudsmannen
Prop	Proposition
Propositionen	Proposition 1975/76:105, bilaga 1. Arbetsrättsreform: Lagen om medbestämmande i arbetslivet
PTK	Privattjänstemannakartellen (bestående av främst SIF, HTF, SALF och CF)
RF	Regeringsformen (1974)
RH	Rättsfall från hovrätterna
SAC	Sveriges arbetares centralorganisation ("syndikalisterna")
SACO/SR	Sveriges akademikers centralorganisation/Statstjänstemännens riksförbund
SAF	Svenska arbetgivareföreningen
SALF	Sveriges arbetsledareförbund
Saltsjöbadsavtalet	Huvudavtal 1938 mellan SAF och LO
SFO	Statsföretagens förhandlingsorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SHA	Särskilt huvudavtal 1976 för den offentliga sektorn
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SkL	Skadeståndslagen (1972)
Slottsbacksavtalet	Se HA-S
SoU	Socialutskottet
SOU	Statens offentliga utredningar
SR	Se SACO/SR
SvJT	Svensk Juristtidning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TCO-K	Tjänstemännens centralorganisation — kommunaltjänstemannakartellen
TCO-S	Tjänstemännens centralorganisation — statstjänstemannakartellen
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
Trygghetsavtalet	Trygghetsöverenskommelse SAF-PTK (1973)
Utredningen	Demokrati på arbetsplatsen. SOU 1975:1 (Betänkande med förslag till MBL och LOA)
UVA	Utvecklingsavtalet 1982 mellan SAF, LO och PTK
VF	Sveriges verkstadsförening

Noter

1. Arbetsrättens område, källor, karaktär

1.1 Vad hör till arbetsrätten?

1 Moderna fall i AD:s praxis är 1983:89, 101, 113, 159 och 168, 1987:21 samt 1989:39; se även hänvisningar i noterna 2—24. Särskilt belysande är AD 1984:110. Se i praxis från HD t ex NJA 1981 s 601 och 1981 s 929.

2 AD 1979:155. Se även t ex 1981:121 och 172, 1982:104, 1983:62, 89 och 113. Det förekommer dock att hänsyn tas till parternas åsikt; se t ex AD 1981:121 och 1983:113, jfr dock häremot 1983:168. Detta innebär dock inte att avtalsparternas uppfattning tillmäts någon vikt av verklig betydelse.

3 AD 1983:183 s 1093. Se även t ex AD 1987:21. Arbetsmarknadsparterna har dock ingalunda fri förfoganderätt. I 1983:159 s 980 yttrade AD sålunda: "Den omständigheten att de kollektivavtalsslutande parterna ... valt att beteckna representanterna som självständiga företagare är ... inte avgörande. Arbetstagarbegreppet i anställningsskyddslagen utgör nämligen tvingade rätt."

4 Se förarbetena till semesterlagen — SOU 1975:88 s 119 ff och Prop 1976/77:90 s 153 ff — och till arbetsmiljölagen — SOU 1976:1 s 277 f och Prop 1976/77:149 s 212 f.

5 Se om distansarbete t ex artiklar i Lag & Avtal 1984:3 och 4 samt 1985:3 och 4. Se även t ex Elling, M, & Parmsund, M, Långt borta och nära — om distansarbete på kontorsområdet (Arbetslivscentrum 1982) och Elling, M, På tröskeln till ett nytt liv (Arbetslivscentrum 1984). TCO publicerade 1987 rapporten På lagom distans. För och emot distansarbete. Nordiska institutet för samhällsplanering publicerade 1988 (1988:4) en rapport av M-G Engström, G Eriksson och L-G Hansson, Hem- och distansarbete, Nya arbetsformer i rum och tid. På SAF:s förlag har utkommit Distansarbete. Walter Paavonen och Svenska Arbetsgivareföreningen (1987).

6 Se om dagbarnvårdare t ex AU 1986/87:3 s 5. Se i praxis en tvist om kontrollerad/okontrollerad arbetstid AD 1982:149. Jfr även AD 1989:68.

7 Beträffande delägare i handelsbolag se t ex AD 1934:150 och 1987:9, i enkelt bolag t ex AD 1934:97, 1944:28 och 1983:161, i ekonomiska föreningar t ex AD 1934:148 och 1939:130, i ideella föreningar t ex FD:s dom 6/5 1971 (dnr 1457/70) samt i aktiebolag t ex AD 1947:17, 1950:28, 1969:31, 1979:60, 1983:182 eller RH 1986:36.

I fråga om huvuddelägare i aktiebolag kan bedömningen bli en annan än för andra aktieägare, särskilt om huvuddelägaren samtidigt har ett dominerande inflytande i bolaget; se t ex AD 1979:60 och den i målet aktuella 1 § LAS (jfr om denna 12.2.1.1) samt 12 § 3 st förmånsrättslagen.

I kommanditbolag kan kommanditdelägaren vara arbetstagare men inte huvuddelägaren; se t ex AD 1936:75.

En modern framställning rörande delägarsituationen finns i SOU 1979:1, s 731 ff. Se i litteraturen t ex Utredningen s 731 ff eller Schmidt, Löntagarrätt s 61 ff.

8 Se härtill t ex Utredningen s 728 ff eller Schmidt, Löntagarrätt s 59 ff. — Se även NJA 1979 s 773, som avsåg om arbetsgivaransvar uppkommit vid tillämpning av 3:1 SkL för "inhyraren" av en grävmaskinist, som tillfälligt "hyrts ut" av ett entreprenadföretag. Slutligen kan hänvisas till NJA 1979 s 787, där frågan var om en kapellmästare (tillika orkesterledare) kunde betraktas som arbetsgivare enligt införsellagen till en medlem av orkestern.

9 Se t ex Propositionen s 324 f. I AD 1985:57 s 345 menar domstolen dock att "det civilrättsliga arbetstagarbegreppet efterhand fått ett alltmer vidsträckt tillämpningsområde ... och det kan ifrågasättas om det i dagens läge över huvud finns något utrymme för att tillämpa bestämmelsen om jämställda uppdragstagare."

10 Se beträffande frisörer AD 1978:7, där arbetstagarförhållande ansågs föreligga, men AD 1982:134 och 1988:175, där så ej ansågs vara fallet. Se i praxis från regeringsrätten t ex RÅ 1987:164 och där angivna fall. Se beträffande andra yrken t ex AD 1974:3 (byggnadsarbete), 1980:108 (kaféföreståndare), 1981:121 och 1982:104 (bägge åkare) samt 1984:110 (TV-fotograf).

11 Franchising har diskuterats livligt under 1980-talet. En statlig utredning har lagt fram förslag till en lag om franchising som bl a skulle ge de anställda hos franchiseföretagare rätt att förhandla direkt med franchisegivaren, dvs det företag som står bakom de enskilda franchiseföretagen. Se SOU 1987:17, Franchising.

Litteraturen är omfattande. Se t ex Ericsson, R, Franchising — en värld av möjligheter (1986), Holm E O, Vidga franchisebegreppet — några synpunkter på ett färskt rättsområde, SvJT 1976 s 736, Sohlberg, S, Franchising, SvJT 1976 s 227, densamme, Franchising, Tidskrift för Sveriges Advo-

katsamfund 1985 s 189, Stange, J, Franchising — omfattning och utvecklingstendenser (1983), Statens industriverk (SIND), Franchising — en växande samarbetsform, SIND 1982:6, Svenaeus, L, Behöver vi livegna företagare i Sverige? Lag & Avtal 1980:3. Se även artiklar i Lag & Avtal, t ex 1986:4 och 1986:7.

12 Se om betydelsen av returrätt även AD 1983:159 (fri returrätt, arbetstagare) och 1983:89 (fast räkning, egenföretagare). Jfr dock RÅ 1987:163, där försäljare vid s k home-parties ansågs vara arbetstagare trots att de köpte i fast räkning.

13 Det socialrättsliga arbetstagarbegreppet används av bl a Regeringsrätten. Denna kan ibland tillämpa "en något mera schabloniserad bedömningsmetod", som i fallet RÅ 1983 I:84. Se även t ex RÅ 1984 I:29 och 1984 I:56. Ibland görs dock gällande att det över huvud inte längre finns anledning att räkna med en skillnad mellan de två arbetstagarbegreppen; se t ex Utredningen s 721 f eller Prop 1976/77:90 s 20.

14 Propositionen s 309 och 324. Se i praxis AD 1979:12 s 104; jfr allmänt AD 1985:57.

15 Kunglig kungörelse 1971:940. Se numera förordning 1982:113.

16 Det ledande principavgörandet i modern praxis är AD 1978:18. Se i övrigt 1986:138, 1987:45 och 75 samt 1989:12.

17 Se AD 1979:57, som avser arbetstagarledamöter i företagsstyrelser. Se beträffande arbetstagarledamöter i statliga styrelser SOU 1985:40 s 110.

18 AD 1976:106, gymnasieelever i inbyggd utbildning, AD 1981:71, grundskoleelever i anpassad studiegång, AD 1981:110, gymnasieelever i kurs förlagd till ett företag. Se om elever även Prop 1979/80:145 s 30 och Prop 1981/82:71 (LAS 1982) s 94 f. Se i litteraturen Källström, K, Eleven på arbetsplatsen — Skärningslinjer mellan utbildningspolitik och arbetsrätt. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten.

19 Se i praxis om avlöning av praktikanter AD 1981:53.

20 AD 1982:123, fosterföräldrar, och AD 1985:57, familjehemsföräldrar till utvecklingsstörda barn.

21 Se i praxis AD 1983:183, som avsåg en make som vårdade sin hustru i hemmet och erhöll ersättning av kommunen för sitt arbete. Maken ansågs inte som arbetstagare hos kommunen.

22 Se allmänt artiklar i Lag & Avtal 1986:7 s 9 ff. Se i praxis AD 1987:91, där dock anställningen ansågs ha skett i moderbolaget. Jfr AD 1986:1, som avsåg en frikyrka och gällde om anställning förelåg hos församlingen eller hela kyrkosamfundet.

23 AD 1984:141. Jfr även AD 1983:156.

24 Se t ex SAV cirkulär 1984 A 8.

25 AD 1976:128 och 1983:130.

1.2 Reglering på arbetsrättens område

1 Se om lagförarbetena utförligt Eek, H, m fl, Juridikens källmaterial (9 uppl 1979) kap 3 eller Bernitz, U, m fl, Finna rätt (1985), kap 4 (Löfmarck).

2 Direktiven publicerades från och med 1977 i en särskild serie, Kommittédirektiv (förkortas Dir). Nu — liksom tidigare — publicerades de även i riksdagstrycket, Kommittéberättelsen (regeringens skrivelse nr 103). Se närmare Löfmarck, a a not 1, s 92 ff.

3 I många lagstiftningsärenden är förfarandet något enklare. Utredningen sker inom departementet. Utredningsbetänkandet publiceras i Departementsserien (Ds). Se vidare Löfmarck, a a not 1, s 93 f.

4 Se härom allmänt Bernitz m fl, a a not 1, avsnitt 2.4 (Ragnemalm), Petrén, G, Arbetsmiljölagstiftningen (Rättsfonden 1985) eller Rättsfonden, Myndigheternas normgivning (Rättsfonden 1988). Jfr i AD:s praxis 1984:77.

5 Se om ramlagstiftning allmänt Hydén, H, Ram eller lag? Om ramlagstiftning och samhällsorganisation, Ds C 1984:12, och densamme, Ramlagstiftning inom arbetsrätten, *ingår i* Perspektiv på arbetsrätten.

6 Se belysande exempel i AD 1979:113 och 1980:174 (se referat i 15.4.1), som bägge rörde semesterlagen, och AD 1979:137 (se referat i 1.5), som rörde arbetstidslagen.

7 Se uttalanden i Prop 1973:123 s 120 ff (LAS 1974) och Prop 1981/82:71 s 69 (LAS 1982).

8 Se ett mycket belysande exempel i AD 1982:37, som rörde förtroendemannalagen.

9 Se t ex 1983:137, som gällde 7 § semesterlagen. AD fann där att både lagförarbetena och lagtexten är oklara. AD konstaterade att "något lagtekniskt fel måste ha begåtts vid utformningen av klagtexten"; s 876.

10 Jfr uttalanden av AD i 1986:37.

11 Prop 1978/79:175 s 31.

12 Se allmänt om detta rättsfall vidare i 6.1.2.

13 Jfr allmänt Fahlbeck, Collective Agreements: A Crossroad Between Public Law and Private Law (1987). Se även t ex Adlercreutz, A, Kollektivavtalet (1954) s 16 ff eller Bruun, N, Kollektivavtal och rättsideologi (Juridiska föreningen i Finland, 1979).

14 Jfr t ex AD 1986:37.

15 Se härom Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare, *ingår i* Perspektiv på arbetsrätten.

I förarbetena till LAS 1982 hävdades dock att det var bättre att lagreglera än att förlita sig på branschpraxis. Diskussionen gällde främst icke kollektivavtalsbundna arbetsgivares möjligheter att använda tidsbegränsad anställning; se Prop 1981/82:71 s 34, 41—48, 53, 58, 61 f och 94. Jfr härtill allmänt Fahlbeck, Employment Protection Legislation and Labor Union Interests: A Union Battle

For Survival? Stanford Journal of International Law, vol XX:2 (1984) s 295.

16 Prop 1978/79:175 s 27 (JämL).

17 AD 1965:28. Se i senare praxis t ex AD 1975:48; jfr även AD 1988:81. Se även t ex Utredningen s 823 samt Prop 1981/82:71 (LAS 1982) s 164 (lagrådet) och 171.

1.3 Är lagstiftningen tvingande eller dispositiv?

1 Avtalsfriheten har sålunda begränsningar. Adlercreutz (1986) talar om halvtvingande regler. Termen semidispositiva regler har blivit vanlig; se t ex Schmidt, Löntagarrätt (1988) s 15 och 27.

2 Se i praxis t ex 1982:137.

3 Se uttalanden av AD i t ex 1982:104, 1983:159 och 1987:21. Jfr även 1.1 vid not 2—3.

4 FML (2 § 2 st), LAS (2 § 2 st), studieledighetslagen (2 § 1 st), föräldraledighetslagen (2 § 2 st), semesterlagen (2 § 2 st), jämställdhetslagen (7 § 1 st), arbetsmiljölagen (4:7), kvittningslagen (3 § 3 st), allmänna arbetstidslagen (3 § 1 st), sjöarbetstidslagen (2 § 2 st), kommissionslagen (86 § 3 st; handelsresande), Jordabalken (12:67; tjänstebostad) samt svenskundervisningslagen (2 § 2 st).

5 Det finns även andra lagar där förbundsmedverkan inte krävs. Exempel på det är lagen 1949 om rätten till arbetstagares uppfinningar (2 § 2 st).

6 Se uttalanden i olika lagförarbeten, Prop 1973:129 s 191 och 232 f (LAS), Prop 1974:88 s 216 (FML), Prop 1976/77:90 s 169 (semesterlagen), Prop 1976/77:149 s 410 (AML), Prop 1978/79:175 s 137 (JämL) samt Prop 1977/78:104 s 40 (föräldraledighet).

7 Prop 1978/79:175 s 31 (JämL).

8 Prop 1976/77:90 s 169 (semesterlagen). — Se vidare uttalanden i Prop 1973:129, flerstädes t ex s 191, 232 och 250 (LAS), Prop 1976/77:90 s 169, 173, 188 och 203 (semesterlagen) och Prop 1977/78:104 s 40 och 44 (föräldraledighet). Rättsfall saknas.

1.5 Regler om påföljder

1 Se även den motsvarande regeln i 10 § 1 st semesterlagen. Ett annat exempel på en lagregel utan påföljd är 5 a § JämL.

2 Propositionen s 493.

3 I 1979:87 diskuterar AD allmänt om påföljder för brott mot anställningsavtalet. Se även t ex Utredningen avsnitt 10.1.

4 Se t ex AD 1977:62, 1982:99, 1983:5, 1983:46 och 1989:67.

5 Prop 1928:39 s 121 ff, Andra lagutskottet (2LU) 1928:36 s 23, samt Bergström, S, Kollektivavtalslagen (2 uppl 1948) s 147 ff med hänvisningar.

6 Se härom närmare Sandström, T, Privatjustis mot anställda. En studie av disciplinrättskipningens grunder (1979). Se även densamme i Lag & Avtal 1981:3.

7 Propositionen s 425.

8 Se om förekomsten i kollektivavtal av disciplinpåföljder Utredningen s 322 ff. Genomgången är gjord av Torsten Sandström.

9 Efter MBL:s ikraftträdande 1977 har AD förelagt vite endast en gång, 1986:25. Här förelades en arbetsgivare vid vite att utfärda ett betyg med visst innehåll. Senaste gången vite utdömdes är AD 1969:27 (jfr 6.14 not 4).

10 Se AD 1970:9. Jfr även NJA 1960 s 63 samt AD 1970:27—28. I litteraturen kan hänvisas till Rodhe, K, Obligationsrätt (1956) s 377 f och densamme, Lärobok i obligationsrätt (4 uppl 1975) s 156 f.

11 BrB 25:6 och 25:8. Se härtill Lavin, R, Offentligrättsligt vite II (1980) s 129 f. Vite på arbetsrättens område kan i allmänhet inte förvandlas till fängelse. Detta gäller vite som dömts ut i en sak som handlagts enligt LARA; 22 § lagen om verkställighet av bötesstraff. Se om förvandling av vite allmänt Lavin, a a, 127 ff.

1.6 Tolkning av lag

1 Intill 1975, då lagen om rättegång i arbetstvister trädde i kraft, avgjordes vissa arbetsrättsliga tvister i sista hand av HD. Åtskilliga viktiga avgöranden har meddelats av denna domstol. Se i litteraturen Lind, J, Högsta domstolen och arbetsrätten, SvJT 1989 s 291.

2 I 1984:140 prövade AD 4 § 1 p JämL och fann regeln tydlig. Inte desto mindre ansåg sig AD "kunna tolka lagregeln utan större bundenhet till ordalagen". Något uttryckligt stöd att frångå texten fanns dock inte i lagförarbetena.

3 Se t ex Sigeman, T, Om rättsbildning och prejudikatlära i arbetsdomstolen. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling.

4 Ett uppmärksammat fall där många ansåg att lagstiftning via motiv förekom är LAS 1982. Denna lag övertog oförändrat regeln att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara "sakligt grundad" från sin föregångare, LAS 1974. Emellertid framgår det av lagmotiven att avsikten var att ge begreppet "saklig grund" ett delvis nytt innehåll; se Prop 1981/82:71 (LAS 1982) s 71 ff och 163 f (lagrådet). Se härtill artiklar i Lag & Avtal 1982:5 (Viklund) och 1982:6 (Sandgren).

5 Se även punkten 42. Se om domarreglerna Almquist, J E, Domarreglerna från den yngre landslagens tid (2 uppl 1951) och Holmbäck, Å, Våra domarregler, Festskrift till Axel Hägerström den 6 september 1928 s 265 ff.

6 AD 1980:72; se vidare i texten. — Ett annat exempel är AD 1978:165, som avsåg arbetsmiljölagstiftningen. Se om detta 13.5.2 not 2.

7 Ansökan om resning gjordes mot AD 1979:118. HD avvisade emellertid ansökningen, dock utan att på

något som helst sätt ta ställning i sakfrågan; NJA 1980 s 179.

8 Se i rättspraxis AD 1979:137, som refereras nedan i texten. Fallet behandlas även i 5.12.

9 Se t ex Utredningen s 407.

2. Den nya arbetsrätten

2.1 Bakgrunden

1 Se i rättspraxis främst AD 1930:52, 1932:100, 1933:159 och 1935:24.

2.2 MBL:s ideologi och grunddrag

1 Källorna till framställningen i detta avsnitt är förarbetena till MBL, i allt väsentligt Propositionen men också dåvarande statsministern Olof Palmes "anförande till regeringsprotokollet" i den egentliga propositionen med förslag till medbestämmandelag (och lag om offentlig anställning), Prop 1979/80:105, samt slutligen olika talare i riksdagen när lagstiftningsförslaget diskuterades där.

Särskilt hänvisas till:

Propositionen, avsnitt 11.1 samt s 214—217, 231—234, 239 — 241, 252—255 och 307—310 samt Riksdagen, Protokoll 1975/76:145 — 146 s 28—32, 71 f (Karl-Erik Eriksson, fp), s 38—43, 72 (Jan-Ivan Nilsson, cp), s 63—71 (Ingemund Bengtsson, s), s 135—141, 144—146 (Kjell-Olof Feldt, s), s 149—158, 189 — 191 (Olof Palme, s), s 159—162 (Torbjörn Fälldin, cp), s 163—170 (Gösta Bohman, m), s 170—176 (Per Ahlmark, fp) samt s 195—199 (Stig Gustafsson, s).

2 Olof Palme i Prop 1975/76:105 s 12.

3 Se t ex dåvarande arbetsmarknadsministern Ingemund Bengtsson i riksdagsdebatten; Riksdagen, Protokoll 1975/76:145—146 s 67.

4 Propositionen s 194.

5 Karl-Erik Eriksson. Riksdagen, Protokoll 1975/76:145—146 s 30.

6 Samma källa s 153. Se även t ex Propositionen s 241.

7 Riksdagen, Protokoll 1983/84:43, s 166 f (9 december 1983). När Leijon talar om att stämningen piskades upp "på ömse håll" syftar hon på företrädarna respektive motståndarna till lagen.

2.3 Medbestämmandets gränser och former

1 I ett annat sammanhang har jag kallat regleringen för "the principle of ownership integrity". Se Fahlbeck, R, The 1976 Swedish Act on the Joint Regulation of Working Life. Report presented at a seminar at Warwick University, Great Britain, 1979 (Professional Books Ltd, London 1981).

2 Se i litteraturen Nial, H, Till frågan om kompetensfördelningen mellan stämma och styrelse i aktiebolag, Festskrift till Knut Rodhe (1976).

Se i praxis särskilt AD 1981:8.

3 Se om bakgrunden till 2 § MBL utförligt AD 1984:143. Jfr även AD 1981:8. Se även hänvisningar i not 6.

4 AD 1984:143, s 937. Jfr även AD 1981:22, sk s 228 f.

5 AD 1981:22, s 228, citat ur Propositionen, s 329.

6 Ds A 1984:4. En sammanfattning av betänkandet finns i Statsvetenskaplig Tidskrift 1984 s 266 (Olof Bergqvist). Förslaget ledde inte till lagstiftning, se Prop 1984/85:155 och AU 1985/86:1. Se om förslaget även artiklar av R Eklund och J-E Strömbäck i Lag & Avtal 1984:8.

7 Propositionen s 333.

8 Se även t ex AD 1981:8 som också gällde en UD-tillsättning.

9 Jfr hänvisningar i not 2 ovan.

10 Kommunallagen innehåller dock regler om medbestämmande, nämligen reglerna om partssammansatta organ (PSO), 1:5, 3 a kap och 7:2—3 KL.

11 Se t ex Prop 1975/76:105, bilaga 2, avsnitt 13.4—13.5, InU 1975/76:45 s 54 ff, Riksdagen, Protokoll 1975/76:145—146 s 135—141 (Kjell-Olof Feldt, s), 162 f (Torbjörn Fälldin, cp) och 173 f (Per Ahlmark, fp).

En översikt om organisationernas roll och den politiska demokratin finns hos Holmberg — Stjernquist, Grundlagarna med tillhörande författningar (1980) s 33 ff.

12 I 3 a:1 KL har dessa fyra områden särskilt uppräknats i lagtexten med angivande att frågor som avser dem inte får överlämnas till partssammansatt organ. I samma paragraf undantas också frågor som innefattar myndighetsutövning (med vissa undantag). — En i sak identisk bestämmelse finns i förslaget till ny kommunallag; Ds 1988:52, kap 7 1 §.

13 Se t ex på flera ställen i Prop 1975/76:105, bilaga 2, särskilt avsnitt 13.4.

14 AD 1988:23 s 154.

15 AD 1986:14 s 139 f.

16 AD 1978:88 (Nacka), 1980:34 (Järfälla), 1981:125 (Borås) och 1982:6 (Stockholm).

17 Se Prop 1986/87:147 och AU 1986/87:18. Även efter detta avtals ikraftträdande är frågan dock politiskt brännbar; se t ex AU 1988/89:4, s 12 och 29 f. En redogörelse för erfarenheterna av den nya ordningen finns i Prop 1988/89:100 bil 2 s 19 ff. I statsverkspropositionen ges årligen en översikt av de anställdas medbestämmande i den centrala statsförvaltningen.

18 AD 1982:6 s 63.

19 Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 173 (LOA).

20 Se uttalanden av AD i t ex 1982:6.

21 Se om omförhandling t ex "Nacka-målet" AD 1978:88 som behandlas i 8.3.4.

22 Dåvarande statssekreteraren Rolf Skinner.

23 3 § förvaltningslagen (1971:290) som ersatts av för-

valtningslagen 1986. Lagen 1986 använder ordet "myndighetsutövning" men ger ingen definition. I lagförarbetena — Prop 1985/86:80 s 55 — anges att "termen numera är så känd att man inte behöver behålla definitionen. Någon ändring i sak är inte avsedd." Det är dock så att det fortfarande "torde ... vara svårt att hävda att gränserna för begreppet blivit helt klarlagda"; Prop 1988/89:113 s 12. Termen "myndighetsutövning" finns även i flera andra lagar, t ex RF (11:6—7), skadeståndslagen (3:2), LOA (3:1), kommunallagen (3 a:1) och brottsbalken (20:1). Se i AD:s praxis t ex 1983:129, 1984:94, 1986:108 och 1988:111. Se även t ex JO 1986/87 s 245 eller NJA 1985 s 360.

24 Se t ex AD 1980:91 s 587. Se även 3 a:1 2 st kommunallagen.

25 Se t ex Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 194 och AD 1980:91.

26 Se t ex 8 § och 3 kap punkt 3 MBA-S, 8 § och 3 kap punkt 3 MBA-L samt 11—12 och 14 §§ tjänstetillsättningsavtalet. Se även 4 § förordningen om vissa medbestämmandeformer i statlig tjänst m m (SFS 1978:592).

På den kommunala sidan kan hänvisas till 2 § 1 st förhandlingsprotokollet till MBA-KL.

2.4 Medbestämmandets ämnesområde

1 Jfr diskussionen i Ds A 1984:4, Tryckfrihet och medbestämmande, jämte hänvisningar där.

2 Se Propositionen s 326 f, 471 f och 526, samt AD 1981:8, s 136 f. AD markerar här att detta undantag har sin motsvarighet även när det gäller andra företagsformer, nämligen undantaget för frågor som är förbehållna ägarna. Jfr andra punkten i uppräkningen och avsnitt 2.3.2.

3 Se om denna paragraf i rättspraxis AD 1978:65.

4 AD 1982:34 s 305.

2.5 Stora och små företag

1 Se t ex Propositionen s 195. Se även riksdagsdebatten vid behandlingen av förslaget till MBL. Riksdagen, Protokoll 1975/76:145—146 s 67 f (Ingemund Bengtsson, s) och 155 f (Olof Palme, s).

2 Se t ex AU 1987/88:8, 1988/89:4 och 7.

2.6 Stora och små arbetstagarorganisationer

1 Se t ex Propositionen s 206, 213 och 218 f, Prop 1974:88 s 157 f (FML), Prop 1974:148 s 73 f (studieledighetslagen) och Prop 1973:129 s 173 (LAS 1974). Se även AU 1978/79:11, som också innehåller hänvisningar till tidigare riksdagsbehandling.

2 Lagstiftningens kollektivavtalsbefrämjande effekt kritiserades på flera ställen i propositionen med förslag till nya LAS, 1981/82:71; se särskilt s 34, 45 och 53 men även s 41 ff, 58, 61 och 84 f. LAS 1982 är därför mindre kollektivavtalsbefrämjande än LAS 1974. Som enda exempel må hänvisas till att LAS 1982 tillåter arbetsgivaren att provanställa arbetstagare medan LAS 1974 krävde stöd i kollektivavtal för detta. För en jämförelse mellan de två lagarna ur synvinkeln arbetsgivarmakt kontra fackföreningsmakt respektive reglering i lag kontra avtal se Fahlbeck, R, Employment Protection Legislation and Labor Union Interests: A Union Battle For Survival?, Stanford Journal of International Law, vol XX (1984). Se även vidare avsnitt 12.2.2.

3 Se om arbetsrätten som en reglering som i Sverige (men ej i t ex USA) står familjerätten nära Fahlbeck, R, Industrial Relations i USA. Ett porträtt av "the land of the free" (Lund 1988) s 230 f.

2.7 Den enskilde och kollektivet

1 Se om kraven på organisationernas maktutövning uttalanden i lagförarbeten, Prop 1974:148 s 148 (studieledighetslagen), Propositionen s 402, 486 och 532 och Prop 1976/77:90 s 183 f (semesterlagen). — Jfr i litteraturen Fahlbeck, R, Kollektivavtalets verkningar för utomstående. Kollektivavtalets roll i en ny miljö. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling. Se särskilt ingående Hemström, flerstädes.

2 I utredningsbetänkandet 1973 med förslag till lag om anställningsskydd upptogs i 40 § 2 st en regel som begränsade den fackliga organisationens rätt att föra talan vid domstol rörande medlemmen. I motiveringen — SOU 1973:3 s 214 — angavs att syftet var att den enskildes integritet behövde skyddas på bekostnad av den fackliga organisationens intresse av att bevaka rättstillämpningen. Förslaget togs inte med i regeringsförslaget. Motiveringen var främst att en dylik regel saknade motsvarighet i annan arbetsrättslig lagstiftning; se Prop 1973:129 s 190.

3 Prop 1977/78:104 s 49 f och Prop 1988/89:69, s 24.

3. Föreningsrätt

3.1 Inledning

1 Se särskilt artikel 11. — Se i litteraturen om denna artikel och svensk rätt bl a Bergqvist, O, SvJT 1976 s 399 ff, en samlingsartikel i SvJT 1977 s 14 ff (H Danelius, L Kjellberg, G Lagergren, C Lidbom och G Petrén) samt Fahlbeck, R, Gewerkschaftsfreiheit und Diskriminierungsverbot im Fall Schwedischer Lokomotivführerverband und in Fall Schmidt und Dahlström. Europäische Grundrechte-Zeitschrift (EuGRZ) 1976 s 471 ff.

2 Termerna intern och extern föreningsrätt förekommer inte i lagstiftningen. De används emellertid av vetenskapliga författare — se t ex Carl Hemström, Ideella föreningar (1977) s 26 ff — men långtifrån av alla.

3.2 Fackföreningen

1 En översikt över den fackliga organisationsstruktu-

ren finns i Arbetsmarknadsboken (Brevskolan, senaste upplaga 1989/90).

2 Se allmänt om ideella föreningar Hemström, C, Ideella föreningar (1977) och *densamme*, Organisationernas rättsliga ställning. Om ekonomiska och ideella föreningar (4 uppl, 1988) samt där anförd litteratur. Se även t ex Nial, H, Svensk associationsrätt i huvuddrag (2 uppl 1976). Hänvisning kan också ske till Utredningen s 601 ff.

3 Lagutskottet 1983/84:14, s 2 och 9.

4 Se om den organisatoriska uppbyggnaden och behörigheten på olika nivåer Propositionen s 338 ff, Utredningen s 607 ff och 744 ff, samt Källström.

5 Termen "huvudorganisation" förekommer dock i andra lagar, t ex styrelserepresentationslagen (1987:1245), 8 § 5 st. Jfr härtill Prop 1987/88:10, s 59.

6 LO organiserar även vissa tjänstemannagrupper i "lägre" befattningar, t ex inom försäkringsområdet.

7 Organisationen bildades 1970 och kallades då Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO). Idag har organisationen en bredare bas och bokstäverna "SFO" är inte längre en förkortning, blott en bokstavskombination.

8 Före 1979 stod förkortningen SAV för Statens avtalsverk. Under åren 1977—1985 företrädde regeringen (och ibland även myndigheter) av en särskild myndighet, statens förhandlingsråd (FHR) vid förhandlingar jämlikt 11—13 §§ MBL, dvs samverkansförhandlingar. Denna uppgift övertogs 1985 av SAV. Se härtill Prop 1984/85:100, bil 15 s 68 f, AU 1984/85:15 och Prop 1986/87:147. Se om FHR:s verksamhet t ex Jonsson, R, MBL och regeringens förhandlingsskyldighet. Tvärsnitt 1984:3, eller Seth, T, & Svensson, G, Arbetstagarinflytande över regeringsbeslut. En rättslig studie över verksamheten vid statens förhandlingsråd (1980) eller Jonsson, R, Fackligt inflytande och politisk demokrati (1989).

9 2 § förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal m m. SAV ingår ofta kollektivavtal under förbehåll om godkännande av regeringen eller riksdagen, se härom avsnitt 5.1. SAV kan i viss utsträckning delegera rätten att ingå kollektivavtal men SAV behåller en övervakande roll även beträffande sådana kollektivavtal; jfr 3 § 2 st förordningen (1989:517) med instruktion för statens arbetsgivarverk.

10 1 § lagen 1965 om ställföreträdare för kommun vid vissa avtalsförhandlingar, m m.

11 Gränsdragningen mellan SAV och de två kommunala förhandlingsorganisationerna är långtifrån klar och spänningar uppstår.

Rent kommunala avtal gäller t ex på arbetsmiljöområdet. På medbestämmandeområdet gäller i huvudsak kommunala regler, för lärare t ex MBA — KLU 1980. Vad gäller tviste- och medbestämmandeförhandlingar är bilden mera splittrad. Se i AD:s praxis 1982:8 och 1983:56.

Det dubbla huvudmannaskapet kommer sannolikt att upphöra snart inom skolområdet. Kommunerna kommer troligen att få det totala ansvaret för personalen. Se t ex utbildningsminister G Persson, Prop 1988/89:150 bil 7 s 1 ff.

12 Lagen 1954 om rätt för kommun att uppdrag beslutanderätten i vissa frågor till sammanslutning av kommuner (kommunal delegationslag) medger att kommun uppdrar åt en sammanslutning av kommuner — t ex Svenska kommunförbundet — att ingå bindande kollektivavtal. Denna lag har veterligen använts endast en gång, nämligen 1965 då kommunförbunden ingick det kommunala huvudavtalet (KHA 66. Detta upphörde under 1977). Se härtill uttalanden av AD i 1982:114 s 958.

13 Se om organisationsprinciper, gränsöverenskommelser, gränstvister och domar i gränstvister utförligt betänkandena Arbetsmarknadsstriden III — IV, SOU 1988:49—50.

14 Jfr avsnitt 1.1 vid och i not 16.

15 Se härtill utförligt betänkandet Fack & Samhälle. Rapport från förhandlingsutredningen, Ds 1988:2 (Arbetsmarknadsdepartementet). Se även betänkandena i not 13 ovan. Särskilt känslig har situationen varit när en verksamhet får ny juridisk form och därmed ofta byter medlemskap till en ny arbetsgivarorganisation. Exempel på detta är att statlig verksamhet privatiseras, t ex genom att omvandlas från (del av) ett affärsverk till ett aktiebolag, s k bolagisering. Ett mycket uppmärksammat fall inträffade 1986 vid Televerket, den s k Teli-konflikten. Se om denna betänkandet 1988:2 ovan och i rättspraxis AD 1986:113.

16 AD 1969:14 och 1972:5 samt texten i 3.5 till not 10. Se även AD 1978:111.

3.3 Lagregler som vänder sig till de fackliga organisationerna

1 Se t ex Propositionen s 206 och 267, samt Prop 1974:88, s 156 ff (FML).

3.4 Den interna föreningsrätten

1 Se litteraturhänvisningar i avsnitt 3.2, not 2 ovan.

2 Förslag om lagstiftning framläggs ofta i motioner till riksdagen. Se t ex lagutskottet 1987/88:22. Se även t ex SOU 1982:60 s 276 f.

3 Denna frihet står i överensstämmelse med ILO-konventionen nr 87 (1948) Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten. Konventionen har ratificerats av Sverige (Prop 1949:162).

4 Se om likhetsgrundsatsen i detta sammanhang Fahlbeck s 322 ff, Hemström, Ideella föreningar

s 30 ff, Nial, H, Svensk associationsrätt i huvuddrag (3 uppl 1985) flerstädes t ex s 144 ff och 247 eller Prop 1985/86:98 s 207. — Se även Propositionen s 486 och 494. — Ett modernt fall är NJA 1977 s 393, som rörde en medlem i en bostadsrättsförening, HSB. — Principen kommer till uttryck i 9:16 ABL (se härtill Kedner, G, och Roos, C M, Aktiebolagslagen I och i 20 § 2 st lagen 1951 om ekonomiska föreningar (se härtill Rodhe, K, Föreningslagen (8 uppl 1988), flerstädes.

5 Se särskilt AD 1953:19. I modern praxis kan hänvisas till AD 1986:11 och 1988:125. I litteraturen kan hänvisas till Bergqvist, O, Rättegången i arbetstvister s 172, eller Fahlbeck s 289.

6 Se härtill Fahlbeck s 328 ff med hänvisningar och Hemström s 77 ff. Se även Lag & Avtal 1981:3 s 8.

7 Detta är en allmänt föreningsrättslig princip. Se t ex Hemström, a a i not 3 s 34 f, Nial, a a i not 3 s 26 f och 66 f, samt Rodhe, a a i not 3, s 32 ff.

8 NJA 1948 s 513.

9 NJA 1945 s 290 och NJA 1946 s 83. — Se även NJA 1977 s 129 (förening för mannekänger och fotomodeller), som bygger på likartade principer. — Hänvisning kan också ske till NJA 1970 s 394 (båtklubb), NJA 1971 s 453 (travsällskap; som dock endast rörde om domstol var behörig att i sak pröva tvistefrågan) och SvJT 1977 referat s 52 (Interflora).

I litteraturen hänvisas främst till Hemström, C, Uteslutning ur ideell förening (1972). Se även t ex Lagutskottet 1982/83:2 s 4, 1982/83:22 s 2. Se även t ex Riksdagen, Protokoll 1981/82:37 s 18 ff.

10 Se AD 1980:25. Se även AD 1971:17. Bägge dessa mål avser enskilda medlemmar, 1980:25 en medlem och 1971:17 en grupp om sexton personer. — Alla citat i detta stycke i texten är från AD 1980:25.

11 AD var enig i 1980:25 (och i 1971:17). Domen har emellertid utsatts för kritik från fackligt håll. Se t ex artiklar i Lag & Avtal 1980:5 s 25 (förbundsdirektören S von Feilitzen, JUSEK inom SACO/SR) och 28 f (förbundsjuristen J Nelhans, Svenska Sjöfolksförbundet, vars förbund det var som i 1980:25 vägrat medlem utträde). Et kritiskt genmäle till Nelhans gör A Christensen i Lag & Avtal 1980:8, s 31. I Lag & Avtal 1980:9 s 32 svarar Nelhans och vidhåller sin åsikt att utträdesrätt kan förvägras medlem. Christensen avslutar diskussionen i Lag & Avtal 1980:10. LO:s normalstadgar för medlemsförbund förbjöd tidigare fritt utträde. Förbudet mot fri utträdesrätt hade tillkommit både i organisationens och medlemmens intresse. Det gällde bl a att skydda medlemmen mot krav från arbetsgivarens sida om utträde. 1986 ändrades LO:s normalstadgar under inflytande av AD 1980:25. Meningen torde ha varit att införa en ovillkorlig utträdesrätt, se t ex AU 1986/87:8 s 11. Det har dock satts i fråga om så verkligen skett; se Hemström, C, Organisationernas rättsliga ställning (4 uppl, 1988), s 117.

Frågan om utträde aktualiseras ofta i riksdagen. Principen i AD 1980:25 har godtagits där. Hänvisning kan ske till Riksdagen, Protokoll 1983/84:40 s 29 (justitieminister Wickbom) och Protokoll 1983/84:43 s 156 (arbetsmarknadsminister Leijon). Se även t ex Lagutskottet 1983/84:14 s 6 och 9 eller AU 1985/86:1 s 23 och 1986/87:8 s 11.

I rättspraxis kan ytterligare hänvisas till NJA 1982 s 853 (ej behandlat i sak) och RH 1983:105 (rent ideell förening).

12 AD 1966:11.

3.5 Den externa föreningsrätten

1 Se härtill allmänt Utredningen s 211 ff. En vetenskaplig behandling finns hos Boel Flodgren, Fackföreningen och rätten. En jämförande studie av föreningsrätten i Sverige och USA (1978).

2 I AD 1977:87 anger AD att en förutsättning för att en lag helt eller delvis skall anses utgöra en del av ett kollektivavtal är att "detta kommer till tydligt uttryck i avtalet". Uttalandet avsåg om allmänna arbetstidslagen inlemmats i ett avtal med AD:s uttalande har generell räckvidd. Se i AD:s praxis vidare 1985:136 (skadeståndslagen), 1986:126 (LAS) och 1988:73 (anvisningar från ASS). Jfr även t ex SOU 1974:8 s 69, Prop 1974:77 s 42 (LARA), Prop 1981/82:71 s 84 f och Utredningen s 406 f. Se även avsnitt 13.2 not 4 och 15.1 vid och i not 16.

3 Kränkning av arbetsgivares föreningsskydd kan tänkas. Mål om kränkning av arbetsgivares föreningsrätt är ytterst sällsynta. I AD:s praxis finns endast ett fall då kränkning konstaterats, 1946:68.

I modern praxis torde en fråga om kränkning av arbetsgivares föreningsrätt ha prövats endast en gång, AD 1983:18, men kränkning ansågs ej föreligga.

4 Se t ex Propositionen s 205 och 344, InU 1975/76:45 s 28, samt Utredningen s 227 f, 230 f, 235 ff och 915. — Vid riksdagsbehandlingen av förslaget till MBL framfördes krav på att arbetssökandes situation skulle utredas, vilket riksdagen också beslöt hemställa till regeringen att låta göra; InU 1975/76:45 s 29, och riksdagsskrivelse 1975/76:404. Utredningen framlades i SOU 1982:60 kapitel 8. Slutsatsen där var att det skulle innebära långtgående begränsningar i arbetsgivarens principiellt fria anställningsrätt att införa ett generellt lagskydd för arbetssökande. Utredningen avrådde från lagstiftning. I motioner till riksdagen förekommer ofta krav på lagreglering, se t ex AU 1987/88:8 och 1988/89:4.

5 Se t ex Utredningen s 226 och 236 med hänvisningar och citat ur Prop 1940:106 (med förslag till regler om föreningsrätt som nu i sakligt oförändrad form finns i MBL).

6 Prop 1973:129 s 128 och 166 (LAS). Det är dock här närmast fråga om ett skydd som finns i LAS, snarare än om en tillämpning av föreningsrätten i MBL; se AD 1982:16.

7 AD 1978:165 och 1979:120 med hänvisningar till tidigare avgöranden.

8 Se p 1 ovan i texten. — Se t ex AD 1971:2, Propositionen s 345, och Utredningen s 229.

9 Prop 1940:106 s 22, Utredningen s 242 f och 753 f, samt Propositionen s 206, 344 f och 483. — Ur rättspraxis kan hänvisas till AD 1971:2 — med uttalanden ur lagförarbetena till lagändringen 1940 (jfr not 4) — och 1982:33.

10 Jfr AD 1969:14 och 1972:5.

11 Senast AD 1971:2.

12 AD 1983:69.

13 Se t ex Propositionen s 344.

14 Propositionen s 205, 344 och 483, InU 1975/76:45 s 28 samt flerstädes i Utredningen, t ex s 228 ff, 232 ff och 928 f. — Den negativa föreningsrätten har diskuterats ytterst livligt under hela 1980-talet. En statlig utredning har behandlat frågan men avvisat tanken på lagstiftning; SOU 1982:60 kapitel 8. Motioner i riksdagen från borgerliga ledamöter är vanliga. Se t ex AU 1987/88:8 och 1988/89:4 (jfr not 4 ovan och not 26 nedan). Se även t ex Riksdagen, Protokoll 1983/84:43 s 161 ff (arbetsmarknadsminister Leijon, s, och G Hökmark, m). Diskussionen förs till stor del efter partipolitiska linjer. De borgerliga partierna vill ha skydd för negativ föreningsrätt medan socialdemokraterna finner detta obehövligt.

15 Närmast ärekränkning — 5 kap BrB — eller olaga tvång, 4:4 BrB.

16 Flodgren, a a i not 1, s 205 f, kritiserar uttrycket "syfte" (dvs "avsikt") och menar att ordet "motiv" (dvs "skäl", "orsak", "bevekelsegrund") skulle passa bättre till lagens innehåll och mening. — Här används ordet "syfte" därför att det är vedertaget såväl i lagförarbeten, AD:s praxis som i den arbetsrättsliga litteraturen. Författaren instämmer dock i Flodgrens kritik; se Fahlbeck, R, Anmälan av Flodgrens avhandling, SvJT 1979 s 60. Se även Adlercreutz s 45 f, som använder ordet "motiv".

17 Flodgren, a a i not 1, s 208 ff, kritiserar AD skarpt och menar att AD:s utformning av det subjektiva rekvisitet "gör föreningsskyddet ... svårt att utverka i praktiken" (s 209 f) med hänsyn till kravet att föreningsrättskränkningen skall vara i vart fall insedd trots att åtgärden objektivt sett är kränkande. Flodgren menar också att AD "utformar rättsreglerna på ett sätt som främjar den starkares intressen" (s 210); se härtill även Fahlbeck, a a i not 16, s 60 f.

18 Se t ex AD 1983:65 och 95, 1987:65 samt 1988:58.

19 Se t ex 1976:128 och 1983:65. En konflikt mellan yttrandefriheten och skyddet för föreningsrätt kan uppkomma. AD diskuterar utförligt detta i 1982:33. Se även 1983:65 och 1988:94.

20 Se om åtgärdsbegreppet t ex AD 1982:33, 1986:25 och 1988:58.

21 AD 1977:222.

22 AD 1979:110. Se även AD 1977:178.

23 Bägge citaten från AD 1986:25 s 244.

24 Se härtill Bylund, L, Bevisbörda och bevistema (1970), densamme, Bevisbörderegeln som överlevde sig själv. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling, densamme, Har arbetstagaren fått hela bevisbördan för en föreningsrättskränkning? SvJT 1980 s 630, Flodgren, a a i not 1, s 220 ff, eller SOU 1982:60 avsnitt 8.3. — I modern praxis kan hänvisas till 1982:49, 1983:110, 1988:58 och 1989:67.

25 Se t ex AD 1978:36, 1979:93 eller 1982:49.

26 Se om organisationsklausuler t ex Prop 1973:129 s 127 (LAS), flerstädes i Utredningen, t ex s 230 ff och 758 f, och SOU 1982:60 kapitel 8, särskilt avsnitt 8.2.3. Se i praxis AD 1979:120 (jfr avsnitt 12.1.2.1.). Förslag att införa förbud mot organisationsklausuler framläggs ofta i motioner i riksdagen av riksdagsmän tillhörande något av de borgerliga partierna. Se hänvisningar i not 14 ovan och i not 28 nedan.

27 Prop 1973:129 s 127 f och 233 f (LAS), samt Utredningen s 228, 268 f och 752 f. Jfr AD 1977:38.

28 Se i modern praxis AD 1986:68. I detta rättsfall ger AD även en omfattande översikt över diskussionen kring organisationsklausulers tillåtlighet.

29 Frågan har inte berörts i lagförarbetena. Emellertid bygger dessa på att bestämmelser i kollektivavtal, om villkor för anställning får tillämpas under förutsättning att de inte i sig själva är könsdiskriminerande. Se t ex Prop 1978/79:175 s 50 f. En organisationsklausul kan dock normalt inte sägas vara könsdiskriminerande.

30 Se t ex Utredningen s 238.

31 För ytterligare ett exempel se rättsfallet i not 28 ovan.

32 Se om arbetsledarklausuler allmänt t ex Utredningen s 253 ff (jfr även s 910).

Strykningen av regeln om arbetsledare i FFL (1936) var inte avsedd att medföra några egentliga förändringar i sak. Som framgår av texten kan i stort sett samma resultat uppnås idag fast i någon annan form! — I kollektivavtal förekommer för övrigt ganska ofta arbetsledarklausuler av ursprunglig typ: se t ex riksavtalet för den Grafiska industrin (mellan Grafiska Arbetsgivareförbundet och Grafiska Fackförbundet), § 8b, och Allmänna Fabriksavtalet (mellan SAF:s Allmänna Grupp och Svenska Fabriksarbetareförbundet), § 23.

33 Se i praxis t ex AD 1989:47.

34 Utredningen s 258.

35 Bergqvist-Lunning s 131.

4. Allmän förhandlingsrätt

4.1 Inledning

1 Se härom Adlercreutz, A, Förhandling och förhandlingsrätt särskilt i företagsledningsfrågor. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling. — Se i praxis t ex AD 1981:139 och 1983:63.
2 Se i modern rättspraxis om begreppsparet rätts- och intressetvister AD 1986:91. Se även t ex 1983:96.
3 Se om primära förhandlingar som en form av intresseförhandlingar t ex Propositionen s 305 eller Prop 1981/82:71 s 89 f och 236 (NLAS).
4 Vägran att ingå i tvisteförhandlingar utgör därför — när talan förs om brott mot MBL — ett brott mot 10 § MBL; se t ex AD 1985:107 och 1988:52.
5 Se i praxis om uppdelningen på lokala och centrala förhandlingar AD 1981:170 och 1988:76.
6 Se t ex MBA-S, 9 §.

4.2 Närmare om allmän förhandlingsrätt

1 Jfr AD 1981:170. Se även AD 1989:83.
2 Detta gäller även förutvarande medlemmar. Förslag att ge fackföreningar viss rätt att förhandla även för förutvarande medlemmar avvisades när MBL tillkom. Se Propositionen s 228 f och 349; jfr härtill Bergqvist-Lunning s 159 f.
3 Propositionen s 227 f.
4 AD 1979:80.
5 Frågan diskuterades dock, se Propositionen s 229 och Utredningen s 283 f.
6 Prop 1978/79:175 s 106 och 152.
7 Prop 1975/76:105, bil 2, s 155 och 165.
8 Se t ex Propositionen s 362.
9 För att part i detta fall skall anses ha infunnit sig fordras att ombudet har fullmakt att förhandla; AD 1984:86.
10 Lagligheten av sådana avtal kan dock diskuteras med hänsyn till att 10 § MBL är tvingande som ett minimum; se 4 § 1 st MBL. Frågan har inte ställts på sin spets i AD. I 1988:76 synes AD dock ha accepterat att frågan avtalsregleras med bindande verkan.
11 Se t ex AD 1975:63 och 1976:84.
12 Se t ex AD 1976:84.
13 AD 1986:134.
14 Propositionen s 362.
15 AD 1988:38 s 235.
16 Se t ex AD 1988:38. — I litteraturen kan hänvisas till Fahlbeck s 49 ff, och Rättegången i arbetstvister s 190 f.
17 Se om "good faith bargaining" t ex Fahlbeck, Industrial Relations i USA (1988), avsnitt 5.7. Det skall dock påpekas att det i Sverige finns i vart fall en lagregel som synes ålägga parterna en skyldighet att verka för att nå kollektivavtal. Denna finns i 4 § lagen 1982:1004 om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m fl att delta i totalförsvarsplaneringen.
18 Se t ex AD 1976:84 och 1987:111 (s 98, indirekt) samt Fahlbeck s 113.
19 Förhandlingsskyldigheten enligt 10 § MBL är inte begränsad under tid då kollektivavtal gäller och regeln är tvingande. Se i praxis AD 1982:94.
20 Se i praxis AD 1985:52.
21 Se t ex Propositionen s 362, Utredningen s 243 och 762 samt Fahlbeck s 46 ff.
22 Se t ex AD 1969:14 och 1972:5.
23 Se i praxis allmänt AD 1986:46, 1987:58, 1988:10 och 1988:56.
24 Se i praxis allmänt AD 1982:94.
25 Jfr AD 1981:170.

4.4 Den offentliga sektorn

1 Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 165.
2 Prop 1975/76:105, bilaga 2, avsnitt 13.4—13.5

5. Kollektivavtalet

5.1 Allmänt om kollektivavtal

1 Se om kollektivavtalets framväxt och ursprungliga funktioner Adlercreutz, A, Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria (1954).
2 Se härom Fahlbeck, R, Kollektivavtalets verkningar för utomstående. Kollektivavtalets roll i en ny miljö. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling (1977). Se även densamme Collective Agreements: A Crossroad Between Public Law and Private Law (Lund, 1987).
3 Sådana s k rekommendationsavtal är dock giltiga kollektivavtal mellan dem som träffar dem. Se AD 1963:15, som rörde den kommunala sektorn. Se även Utredningen s 794, och Källström s 149 ff.
4 När avtal ingås mellan tre parter, t ex SAF, LO och PTK, krävs ofta att avtalet skall antas av både berört LO-förbund och berört PTK-förbund för att bundenhet på förbundsplanet skall uppkomma. Se t ex Förhandlingsprotokoll, § 2, Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK. Motsvarande förfarande gäller t ex enligt Jämställdhetsavtalet SAF-LO-PTK.
5 Se om hängavtal i modern praxis t ex AD 1989:22.
6 2 och 5 §§ förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal m m.
7 Riksdagen företräds i sådana situationer sedan 1985 av finansutskottet; 9:11 RF (lydelse 1985:866 med ändring 1988:1437). Tidigare fanns inom riksdagen en s k lönedelegation. Se om den tidigare och nuvarande ordningen Ds C 1983:2, Prop 1984/85:83, Prop 1984/85:100 bil 2 p 3, KU 1984/85:34, 1986/87:19 och 1988/89:2.
8 4 § förordning (1988:1580) med instruktion för statens arbetsgivarverk.
9 Jfr not 3 ovan. Jfr även den kommunala delegationslagen i avsnitt 3.2 not 12.

10 Huvudavtalet SAF-SIF gäller inte längre men parterna har enats om att förhandlingsordningen skall gälla med samma giltighetstid som avtalet om allmänna anställningsvillkor. Se Industritjänstemannaavtalet s 210. Jfr i AD:s praxis 1987:13.

11 Se AD 1983:56 om gränsdragningen mellan HA-S och KHA på läraområdet.

12 AD 1938:133. Samma uttalande återkommer i AD 1951:52. Det återfinns i Propositionen s 373; jfr även Utredningen s 798. Se i senare praxis AD 1978:165. Se i AD 1986:54 ett fall där en protokollsanteckning obestritt ansågs utgöra en del av kollektivavtalet.

13 Exempel på moment utanför själva kollektivavtalet finns i Fahlbeck, R, Praktisk arbetsrätt. Övningsmaterial (1977 resp 1981), övning 3, uppgift 7.

5.2 Vem kan ingå kollektivavtal?

1 Propositionen s 369 och Utredningen s 792.

2 AD 1974:16.

3 AD 1974:16. Se även uttalande av AD i 1978:165.

4 Se om kollektivavtal med företagare utan anställda även 13.4.3, punkt 3.

5 AD 1978:165.

5.3 Vad kan kollektivavtal ingås om?

1 Propositionen s 224, 269, 369 f och 383 samt Utredningen s 311 ff. Frågor som faller utanför "förhållandet ... mellan arbetsgivare och arbetstagare" kan däremot inte kollektivavtalsregleras; AD 1981:124. Jfr Christensen, A, Kollektivavtalsanslutning till hemförsäljning och till politiskt parti. *Ingår i* Festskrift till Henrik Hessler (1985).

2 Prop 1975/76:105, bilaga 2, avsnitt 13.4.1. Se i AD:s praxis t ex 1986:108. Såväl MBA-S som MBA-KL föreskriver att avtal som kränker den politiska demokratin är ogiltiga i den delen.

5.4 För vem gäller kollektivavtal?

1 Se t ex Utredningen s 601 ff, sk s 610, och 803. — Påståendet i texten att fackliga organisationer måste ha behörighet att sluta kollektivavtal, som binder medlemmarna, kan synas strida mot 26 § MBL. Det har ifrågasatts om det överensstämmer med 26 § MBL att stadgar föreskriver att kollektiva avtal som organisation sluter inte skulle binda medlemmarna: se Källström s 69 ff och 254 not 6. Källström finner dock att inskränkningar genom stadgebestämmelser i organisations behörighet är möjliga. Se sammalunda även Victorin, A, Anmälan av Källström, Lokala kollektivavtal, SvJT 1980 s 546 f. Se även Hemström s 16 f och Victorin, A, Är 26 § MBL tvingande? Lag & Avtal 1978:3.

2 Bestämmelser i stadgar kan ofta ges vidsträckt tolkning. Jfr AD 1983:56 och hänvisningar där.

3 Frågor om den fackliga organisationens förfogan-

derätt kontra den enskildes skyddade sfär har diskuterats ofta. Se härom Propositionen s 374, 490 och 532, Utredningen s 610 ff och 803 ff, Prop 1973:129 s 191 f, 232 f och 266 (LAS), Prop 1974:77 s 172 (LARA), Prop 1974:148 s 92 (studieledighetslagen), Prop 1976/77:90 s 171 (semesterlagen), Rättegången i arbetstvister. Lagkommentar och uppsatser (1979) s 163 ff (kommentaren till 4:5 LARA, författad av Olof Bergqvist), Fahlbeck, avsnitt 14.2.4, samt Hemström, flerstädes sk s 164 ff. Se i praxis senast AD 1989:13 med hänvisningar till tidigare praxis. Se även artikel i Lag & Avtal 1985:2 s 4 som handlar om AD 1984:128, ett fall där AD fann att arbetstagares intjänade rättigheter eftergetts. Hänvisning kan också ske till AD 1982:4 där förfogande avsåg en obligatorisk regel i kollektivavtalet (se 5.5 om obligatoriska regler) något som ej är ett förfogande över medlems enskilda rätt även om den kan påverka arbetstagaren.

4 Propositionen s 490 (lagrådet) och 532 (dep.chefen). Se i praxis AD 1989:13.

5 Se t ex AD 1970:13.

6 Propositionen s 269, 370, 490 (lagrådet) och 532, Utredningen s 313 f och 794 f. Se även t ex Prop 1976/77:90 s 170 (semesterlagen). Se i praxis AD 1983:141 (s 899 slutet) och 1989:13.

7 Se i praxis t ex 1982:94 och 1984:61. Bundenheten kvarstår även om medlem uteslutits ur sin fackförening; AD 1988:17.

8 Se t ex AD 1982:94 och 1984:61. Särskilda problem uppstår när det gällande avtalet förlängs ("prolongeras"). Se härom t ex Utredningen s 801 f och AD 1971:17.

9 Se i modern praxis AD 1983:91 och 1985:90.

10 Propositionen s 370. Se även Utredningen s 794.

11 Se i praxis senast 1983:58, 1984:32 och 1985:76.

12 Se första gången AD 1931:93. Se i modern praxis AD 1978:163, 1982:94 och 1984:79. Vid ett flertal tillfällen har det i olika lagstiftningsärenden föreslagits att principen skulle lagfästas: se härom Fahlbeck, a a i 5.1 not 2, s 137, och *densamme*, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983).

13 Prop 1973:129 s 192.

14 AD 1978:163.

15 7 § förordningen 1976:1021 om statliga kollektivavtal samt 2 § lagen 1965:576 om ställföreträdare för kommun vid vissa avtalsförhandlingar m m.

16 AD 1984:79. Jfr härtill Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983).

17 Se t ex det belysande AD 1929:26.

18 AD 1978:163 s 497. Se i senare praxis AD 1984:79. Principen innebär att arbetstagaren kan föra talan mot arbetsgivaren för avtalsbrott om sämre villkor ges än vad som följer av kollektivavtalet. Se t ex

Prop 1973:129 s 192 (GLAS) eller AD 1977:49. Jfr Fahlbeck, a a not 16, s 75 f.

19 Se i övrigt rättsfallen i not 12. Hänvisning kan också ske till AD 1984:20. Målet gällde en konkurrensklausul i ett anställningsavtal med en oorganiserad arbetstagare. AD tolkade klausulen med ledning av principerna i kollektivtalet om konkurrensklausuler mellan SAF och SIF, SALF samt CF. Se även AD 1985:108, avdrag för kontrollavgift även på oorganiserades löner.

20 Se senast NJA 1968 s 570. Jfr AD 1986:78. I Prop 1981/82:71 s 48 f (NLAS) diskuteras om man borde låta en arbetsgivares möjligheter att provanställa arbetstagare bli beroende av innehållet i det ledande branschavtalet. Detta avvisades men resonemanget vilar på tanken att ett sådant arrangement är möjligt, "en form av utvidgning av kollektivavtalets tillämpningsområde".

21 Se om denna regels tillkomst Prop 1984/85:62.

22 Se t ex lagen 1983:1070 om arbete i ungdomslag hos offentliga arbetsgivare, 8 § 2 st.

23 Se i övrigt arbetsmiljölagen (4:7 st 2), arbetstidslagen (3 § 3 st), föräldraledighetslagen (2 § 3 st), jämställdhetslagen (7 § 2 st), kvittningslagen (3 § 3 st), lagen om ... svenskundervisning för invandrare (2 § 2 st), medbestämmandelagen (62 § 2 st), semesterlagen (2 § 2 st), sjöarbetstidslagen (14 §), studieledighetslagen (2 § 3 st), 12:67 JB, 10:3 LOA, förordningen 1976 om statliga kollektivavtal (7 §) och lagen 1965 om ställföreträdare för kommun vid vissa avtalsförhandlingar m m (2 §). Se även 2 § 3 st LAS.

24 Se om utsträckning av kollektivavtal — och om kollektivavtalsmodeller över huvud — flerstädes i arbeten av Fahlbeck, a a i 5.1, not 2. Termen "utsträckning" förekommer inte i lagtext men den förekommer i lagförarbeten. Hänvisning kan ske till Prop 1973:129 s 192 (LAS), Prop 1970:5 s 129 (arbetstidslagen), Prop 1975/76:179 s 26 (arbetstidslagen), och Prop 1981/82:71 s 48 (se citat i not 20).

I kollektivavtal kan någon gång en form av utsträckning iakttas. Ett exempel på detta finns i Utvecklingsavtalet SAF-LO-PTK. Det stadgas där i en protokollsanteckning till § 2, Förhandlingsprotokoll: "Om PTK-förbund ... även för övriga PTK-förbund". En likadan regel finns i förhandlingsprotokoll till jämställdhetsavtalet SAF-LO-PTK.

5.5 Kollektivavtalets normativa verkan

1 Utredningen s 806.

2 Se härtill Victorin, A, Lönenormering genom kollektivavtal (1973) s 220 ff, sk s 231 f, och 235 ff. — I praxis kan hänvisas till AD 1965:28.

3 Se i praxis om statliga löneavtal AD 1988:29. Se även t ex betänkandet Fack & Samhälle, Ds 1988:2, s 27 ff.

4 Propositionen s 270, och Utredningen s 310 f. Se även AD 1978:134.

5 NJA 1958 s 196, NJA 1959 s 562 och AD 1978:134. Jfr även AD 1979:137.

5.7 Kollektivavtalets gränser i fackligt hänseende

1 Se t ex AD 1958:34. Som ytterligare exempel på att arbetaravtal inom LO-området överlappar varandra kan hänvisas till AD 1988:117.

2 Se i modern praxis t ex AD 1980:164 och 1985:70. Särskilt i 1980:164 diskuterar AD industriförbundsprincipen.

3 AD 1987:75 s 278.

4 Samma rättsfall s 277. AD hänvisar i de citerade meningarna till tidigare avgöranden, AD 1978:18, 1986:138 och 1987:45. Fallet 1978:18 innehåller en särskilt utförlig motivering. Se i senare praxis AD 1989:12. Här förs ett resonemang om vilket arbete som är "produktion" (och därför arbetararbete) och vilket som är "administration" (och därför tjänstemannaarbete). Jfr avsnitt 1.1 före och efter not 15 beträffande "arbetare" och "tjänstemän". Se beträffande gränsdragningsöverenskommelse avsnitt 3.2. Se även artikel i Lag & Avtal 1989:4 s 8 ff.

5 Se i praxis t ex AD 1987:45 och 1989:12.

6 På tidningsområdet finns främst tre "teknikavtal". Avtalen är på arbetsgivarsidan ingångna av Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA). Avtalet på arbetarområdet är från 1974 (med kompletteringar 1986) med Grafiska Fackförbundet (se i praxis AD 1983:85). Avtalet med tjänstemännen är från 1981 och slutet med HTF. Avtalet med journalisterna är från 1980 och slutet med Svenska Journalistförbundet. Avtalen innehåller regler i tre hänseenden. *För det första* regleras införandet av ny teknik. *För det andra* ges regler om anställningstrygghet när ny teknik införs (jfr 12.2.3.2 slutet). *För det tredje* ges regler om vilka arbetsuppgifter som skall utföras av respektive arbetstagarkategori. — Avtalen kompletteras med samarbets- och gränsdragningsavtal mellan de fackliga organisationerna, ett mellan Grafiska Fackförbundet och Svenska Journalistförbundet, ett mellan Grafiska Fackförbundet och HTF, och ett mellan Grafiska Fackförbundet och Handelsanställdas Förbund; se härtill SOU 1988:50 Arbetsstriden IV s 113 och 137. Se i litteraturen allmänt Ekdahl, L, Den fackliga kampens gränser. Grafiker, ny teknik och gränstvister på tidningarna (Arkiv och Arbetslivscentrum, 1988).

Ytterligare om teknikavtal finns, t ex på det grafiska arbetarområdet utanför tidningarna mellan Grafiska Arbetsgivareförbundet och Grafiska Fackförbundet (1973 med kommentar från 1980). Detta avtal prövades av AD i 1981:99.

7 Se i modern praxis om konkurrerande avtal AD 1983:18, 1983:73, 1984:50, 1988:98 och 1988:117.

5.8 Formella regler

1 Propositionen s 372 f, och Utredningen s 797 f. Se i modern praxis t ex AD 1987:137.
2 Se i modern praxis t ex AD 1983:77, 1985:137, 1986:56 och 1987:36. Kollektivavtal ansågs dock inte ha uppkommit i något av fallen. I AD 1985:49 ansågs ett kollektivavtal föreligga.
3 Se t ex AD 1978:72.
4 Se t ex AD 1980:114, 1985:136, 1986:56 och 1987:36.
5 Se t ex AD 1989:22. Ett klassiskt fall är AD 1932:84, "Beckermålet". Se även det mycket belysande AD 1980:114. — Se i modern praxis vidare t ex AD 1978:61 och 1978:165, i vilka avtal ansågs ha uppkommit, samt AD 1974:22 och 1980:78 där så ej ansågs vara fallet. Se även Utredningen s 794, där det konstateras att det även utan partsvilja att ikläda sig förpliktelser ändå kan uppkomma ett kollektivavtal om särskilda omständigheter föranleder det. Som exempel anges att part handlat på sådant sätt att motsidan fått berättigad anledning att anta att partsavsikt förelåg. I praxis kan hänvisas till AD 1973:37.
6 Se i praxis t ex AD 1977:62, 1977:108 och 1978:61. Bristande befogenhet (men ej bristande behörighet) botas dock av god tro hos motparten, se t ex AD 1983:56; jfr t ex AD 1978:72 där bristande behörighet förelåg.
7 Se AD 1978:72, 1985:56 och 1987:36.
8 Se om dolda klausuler Suviranta, A, Invisible clauses in collective agreements, Scandinavian Studies in Law, Vol 9 (1965) s 177 ff. För att en dold reglering skall anses föreligga "har arbetsdomstolen i sin praxis ansett att stränga krav bör ställas på den bevisning, som åberopas till stöd för ett påstående därom"; AD 1981:124 s 703. I ett annat mål anges att det "genom omständigheterna på ett otvetydigt sätt måste kunna klarläggas" att det finns en dold reglering; AD 1984:13 s 114.
9 Se tidigast AD 1930:52 och 1933:159 samt i modern praxis t ex AD 1986:127 och 1987:157. Regeln gäller även på den offentliga sektorn, AD 1986:127. Se även Propositionen, t ex s 244 f, 355 och 408 samt Utredningen s 393 ff.
10 Se t ex första gången AD 1929:29 och i modern praxis t ex AD 1980:51 och 1983:174.
11 Se rättsfall i 5.4, not 12.
12 Propositionen s 379, och Utredningen s 822 f.

5.9 Tolkning av kollektivavtal

1 Se t ex AD 1985:49 och 1988:124 (där AD menade att parterna var medvetna om att de hade olika åsikter om avtalets innebörd).
2 Se om kollektivavtalstolkning t ex Utredningen s 589 ff, och Bergqvist-Lunning s 283 ff.
3 Se t ex AD 1981:14, 1982:145 och 1983:1.
4 Se t ex AD 1987:145 och 1988:125. Även partsvilja som uppstår efter avtalets tillkomst kan åberopas, dock ej emot avtalets lydelse; AD 1982:145.
5 I t ex AD 1988:125 behandlades regler som tillkommit under 1930-talet samt en avtalstillämpning som uppkommit som följd av AD:s dom 1956:28. I 1978:41 behandlades reglerna om väntetidsersättning i byggnadsavtalet och AD gick där tillbaka till avtal från 1920-talet. Exempel på ännu längre tidsavstånd saknas inte. I AD 1972:7 — "CTC-fallet" — behandlades vad som förevarit under avtalsrörelsen inom verkstadsindustrin år 1905!
6 Se t ex AD 1983:1, 1985:49 och 1988:124.
7 Se t ex AD 1981:7. Se även AD 1983:114, 1985:5 (s 74) och 1985:15 (s 151).
8 Se t ex AD 1964:22.
9 Se t ex AD 1980:19, 1980:80 och 1981:65.
10 Se t ex resonemanget i AD 1988:124. Även åsikter om avtalets innebörd som förs fram vid *tvist*eförhandlingar har betydelse; se t ex AD 1981:53.
11 Se t ex AD 1983:1, 1985:49 och 68, 1987:62 och 1989:45.
12 Se t ex AD 1988:123, 1984:73, 132 och 135, samt 1988:124.
13 Se särskilt AD 1984:37. Se även t ex AD 1987:76 och 111.
14 Se t ex det tämligen anmärkningsvärda AD 1979:164. Se även t ex AD 1980:8.

5.10 Beslutanderätt i tolkningstvister

1 Se allmänt om tolkningsföreträdet i MBL Propositionen s 250 ff, och Utredningen s 330 ff.
2 Se uttalanden i lagförarbetena: Propositionen, flerstädes t ex s 253 och 260, Prop 1974:88 s 151 och 224 (FML), samt Prop 1974:148 s 84 och 109 (studieledighetslagen).
3 En sådan felaktig användning av tolkningsföreträdet förekommer ibland. Se i praxis det ytterst belysande AD 1981:155. Se även AD 1986:91 där fackföreningen påstod att tolkningsföreträde skulle kunna användas i vad som dock var en ren intressetvist.
4 Propositionen s 261 ff.
5 Propositionen s 255.
6 Prop 1976/77:149 s 340 (AML).
7 Propositionen, flerstädes t ex s 261, 390 och 392 f, Prop 1974:88 s 151 och 225 (FML) samt Prop 1974:148 s 83 och 110 (studieledighetslagen).
8 AD 1988:94 (med hänvisningar till tidigare praxis). Se även Prop 1974:88 s 152 och 225 (FML).
9 Propositionen s 266 f och 388. Jfr även AD 1977:158 och Prop 1974:148 s 110 (studieledighetslagen).
10 Propositionen s 259. Jfr dock 1986:96 där AD (s 744) synes ha tillämpat en regel om god/ond tro. Jfr även 1988:94 (s 440) där AD hänvisar till rättsfallet 1986 och synes mena att 34 § MBL innehåller

en regel om undantag när tolkningsföreträde utövats i ond tro.

11 Propositionen s 387 och Prop 1974:88 s 233 (FML). Jfr Bergqvist-Lunning, Medbestämmandelagen s 334 f.

12 Propositionen s 261 och 389 f. Samma princip torde gälla i FML och studieledighetslagen. Tolkningsföreträdet har heller inte "fjärrverkan" till att omfatta också tolkning av annan lag även om frågeställningen är likartad, AD 1983:128.

13 Propositionen s 256 och 261.

14 Se t ex AD 1986:11 (s 89 i referatet).

15 Tolkningsföreträdet gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd. Detta framgår av 5 § 2 st MBL, 1 § 2 st FML och 11 § studieledighetslagen. Se i förarbetena Propositionen, t ex s 256, 390 och 393, Prop 1974:88 s 158 och 213 (FML) samt Prop 1974:148 s 110 (studieledighetslagen). Tolkningsföreträdet enligt 33 § MBL torde gälla under avtalslös tid så länge kollektivavtalets s k efterverkan föreligger (jfr 5.12).

16 Jfr ett uttalande i Prop 1974:88 s 221 (FML).

17 Prop 1976/77:149 s 333 f (AML).

18 Propositionen s 256, 389 och 392, Prop 1974:88 s 151 och 223 (FML) samt Prop 1974:148 s 84 och 108 f (studieledighetslagen). Se i praxis AD 1979:38, 1980:67 och 1981:105. Någon sista tidpunkt finns däremot inte (i annan mening än att tolkningsföreträde självfallet måste åberopas innan arbetsgivarens order utförts); AD 1987:77 s 309 i referatet.

19 AD 1986:96 och 1988:81.

20 Propositionen s 255 och 268 f och Prop 1974:88 s 152 (FML).

21 Prop 1974:88 s 224 (FML) och Prop 1974:148 s 109 (studieledighetslagen). Något uttalande i Propositionen synes inte finnas. Se i praxis AD 1981:105; jfr även 1986:96 och 1988:94. Se även hänvisning i not 22.

22 Se i praxis AD 1988:81.

23 Se i praxis AD 1981:105 och 1986:56 och 1989:45.

24 AD 1979:80 beträffande brott mot 35 § MBL. — Jfr motsvarande vid brott mot förhandlingsskyldigheten enligt 11—13 §§ MBL; AD 1978:60; jfr 8.3.8.

5.11 Påföljder

1 Anteciperat avtalsbrott; AD 1978:165.

2 Se Bergqvist-Lunning, Medbestämmandelagen s 456 f.

3 Se om lagändringen Prop 1983/84:165.

4 En mot regeln i 57 § svarande privilegiering finns i 58 § för arbetsgivare som sätter sig över ett tolkningsföreträde av arbetstagarsidan enligt 34 § MBL. — Regeln om parallellitet mellan 57 och 58 §§ föreslogs av lagrådet, som menade att lagtexten eljest kunde ge "intrycket att lagstiftaren skulle ha *en* måttstock, när det gäller felbedömningar av arbetstagarorganisation, men en annan och strängare måttstock när det gäller likartade felbedömningar av arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation". Dep.chefen fann dock inte skäl ändra sitt förslag; Propositionen, s 509 och 538. Motionsvägen återkom förslaget i riksdagen och bifölls av utskottet — InU 1975/76:45 s 49 — och sedermera (med lottens hjälp) av riksdagen.

Principen i 57—58 §§ MBL har motsvarighet i allmän skadeståndspraxis i AD. En allmän princip vid brott mot kollektivavtal när parterna haft olika uppfattningar om rätta innebörden av ett kollektivavtal på någon punkt och arbetsgivaren visserligen haft fel men dock kan anses ha haft fog för sin uppfattning är att något skadestånd inte döms ut; se härtill Utredningen s 501, och i praxis senast AD 1976:134. Denna typ av jämkning har stöd i 60 § MBL (tidigare i 8 § 3 st KAL).

5 Se t ex AD 1987:77, s 305 i referatet, med vidare hänvisningar. Se även AD 1982:152 och 1986:96.

6 Det högsta skadestånd som utdömts för ett kollektivavtalsbrott torde vara 150.000 kronor; se AD 1982:114. I AD 1988:17 utdömdes 100.000 kronor. Vid brott mot lag — t ex MBL:s regler om primära förhandlingar — kan dock betydligt högre belopp förekomma.

7 AD 1988:17.

8 AD 1986:26 s 257 f. Jfr i litteraturen Sigeman, T, 36 § avtalslagen och arbetsrätten. *Ingår i* Festskrift till Jan Hellner (1984).

5.12 Kollektivavtalets efterverkan

1 Se om kollektivavtalets efterverkan allmänt Nelhans, J, Rättsläget på den svenska arbetsmarknaden under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd (Lag & Avtals skriftserie 2, 1986) och Källström, K, Anmälan av Nelhans bok, "Nyttig granskning men slutsatsen är tvivelaktig", Lag & Avtal 1986:7 s 33 f.

2 Se om denna form av efterverkan, som sammanhänger med den s k dubbla konstruktionen, t ex Utredningen s 310 f och AD 1988:145.

3 Prop 1974:148 s 93 (studieledighetslagen), Prop 1978/79:175 s 137 (JämL) och AD 1979:137.

4 Källström, a a not 1, s 33. Rättsfallet från högsta domstolen är NJA 1959 s 562. Domstolen fann där att kollektivavtalsregler om arbetsgivares rätt att permittera arbetstagare skulle ges viss tillämpning under avtalslöst tillstånd.

5 Se härtill Propositionen s 388; se även s 352, 393, 482 och 530. Se även Prop 1976/77:149 s 415 f (AML), Prop 1973:129 s 173 och 272 (LAS), Prop 1974:88 s 158 och 213 (FML) och Prop 1974:148 s 110 (studieledighetslagen).

6 Se även 29 och 32 §§ LAS där hänvisning till

11—14 §§ MBL medför att förhandlingsskyldighet enligt paragraferna gäller även under tillfälligt avtalslös tid (jfr 5 § 2 st MBL).

7 Se även 4 § lagen 1982:1004 om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m fl att delta i totalförsvarsplaneringen.

8 Frågan synes inte ha berörts i förarbetena till vare sig 1987 eller 1976 års lagar om styrelserepresentation. Detta är egendomligt eftersom frågan diskuterats i rättsvetenskapliga arbeten; se t ex andra upplagan (1981) av denna lärobok, s 119, eller Nelhans a a not 1. I Prop 1987/88:10 med förslaget till lagen 1987 finns på s 51 ett uttalande som kan tolkas som att det krävs att kollektivavtal skall finnas fortlöpande. I litteraturen uttalas dock att rätten till styrelserepresentation består även under avtalslös tid; se Moberg, K, Anställda i styrelser (1988) s 46 och Lavén, H, Styrelserepresentationslagen (1987) s 65.

Motsvarande oklarhet föreligger vad gäller arbetstagarrepresentation i kommunala nämnder; se 3a:9 KL. På det statliga området gäller enligt personalföreträdarförordningen (1987:1101) inget krav på kollektivavtalsbundenhet.

9 I 25 § 3 st LAS anges inte uttryckligen att regeln gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd. Enligt ett uttalande i lagförarbetena är det dock meningen att regeln — liksom sin företrädare i LAS 1974 — skall gälla även då; se Prop 1981/82:71 s 138.

10 Prop 1976/77:141 s 46 (LARA). — Se härtill Bergqvist, O, Rättegången i arbetstvister s 87 f.

6. Stridsåtgärder. Medling

6.1 Inledning

1 En mångsidig översikt av stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad har gjorts i betänkandena Arbetsmarknadsstriden I — IV, SOU 1988:18—19 och 49—50.

2 Skadeståndslagen 1:2 och 2:4. — I praxis kan hänvisas till det mycket klarläggande fallet AD 1977:38. Se vidare AD 1982:157, där skadestånd för en förmögenhetsskada utdömdes. Stridsåtgärden där ansågs av AD vara ett brott enligt brottsbalken, egenmäktigt förfarande.

3 Det brukar anses att en princip av denna innebörd fastslogs av högsta domstolen i NJA 1935 s 300. I modern praxis har AD behandlat principen i 1977:38. Se vidare t ex Utredningen s 442 ff, och Arbetsmarknadsstriden I, SOU 1984:18 kap 5 och IV, SOU 1988:50 kap 1.

4 Se om RF 2:17 grundlagskommentarerna, Holmberg-Stjernquist, Grundlagarna med tillhörande författningar (1980) och Petrén-Ragnemalm, Sveriges grundlagar och tillhörande författningar med kommentarer (1980) samt i dessa kommentarer anförda hänvisningar.

5 Denna utgångspunkt diskuteras ingående i AD 1986:113. Domskälen innehåller en utförlig genomgång av rättsläget beträffande fackliga stridsåtgärders lovlighet. Se även t ex AD 1981:26, 1982:91 och 1986:120 (som gällde lockout av neutrala arbetstagare men som av någon anledning inte refererats i AD:s årsbok).

6 Ett annat exempel på neutralitet från samhällets sida är förordningen 1976:1027 om tillsättning av statlig tjänst i samband med arbetskonflikt m m. Se i praxis uttalanden av AD om neutraliteten i t ex AD 1981:26 och 1986:40. Se även t ex JO 1987/88:190.

7 Se allmänt om frågan om social ändamålsenlighet Utredningen s 373 ff, 417 och 453 ff, Arbetsmarknadsstriden I, SOU 1984:18, kap 5—6, särskilt avsnitt 5.5, och allmänt betänkandet Fack & Samhälle, Ds 1988:2. Från riksdagen kan hänvisas till återkommande motioner om begränsning av rätten att tillgripa blockad mot enmansföretag; se t ex AU 1986/87:8, 1987/88:8 och 1988/89:4.

8 En allmänt övergripande fråga är "om och i vad mån det föreligger något rättsligt hinder utan stöd av lag mot ekonomiska stridsåtgärder i icke avtalsbundna förhållanden"; AD 1977:38 s 265. Denna fråga är i många hänseenden olöst, se Propositionen s 526 f och AD 1977:38 med hänvisningar. I ett genomorganiserat samhälle som det svenska har dock frågan inte så stor betydelse i praktiken.

9 Lockout fordrade intill 1983 alltid godkännande av SAF. Genom stadgeändring (§ 34) 1983 gavs förbund (men inte enskild arbetsgivare) rätt att själv besluta om lockout. För att erhålla ersättning för lockout fordras dock alltjämt att lockouten godkänts av SAF.

10 Se t ex Utredningen s 369 f och 448 med hänvisningar. I praxis kan hänvisas till NJA 1974 s 36 — Icopalmålet eller "taktäckarmålet" (se vidare 6.2 not 6) — samt AD 1980:15, 1980:94 och 1982:91. Jfr dock att den åtgärd som arbetsgivaren vidtog i AD 1980:94 numera är förbjuden enligt 41 § sista st MBL; jfr avsnitt 6.3.2. Ytterligare kan hänvisas till Conradi, E, Om strejkrätten och det enskilda arbetsavtalet, SvJT 1951 s 65 ff.

11 Se t ex AD 1981:26.

12 Se t ex Propositionen s 404. Se i praxis t ex AD 1985:47.

13 Se t ex AD 1985:47, som avsåg varsel om stridsåtgärd, AD 1947:82, 1957:8, 1975:85, 1977:136 och 1979:97 — som avsåg hot om stridsåtgärd — samt AD 1948:52, som avsåg när allmänna uttalanden av typ propaganda ej utgör en åtgärd respektive när påtryckningen når sådan styrka att en åtgärd skall anses föreligga. Jfr även Utredningen s 353 f, och Bergström, S, Kollektivavtalslagen (1948) s 112.

14 Se t ex AD 1985:47, 1986:65 och 1987:77.

15 Se AD 1977:54 och 1978:93.

16 Se beträffande maskning t ex Prop 1965:60 s 111 och 113 f (statstjänstemannalagen), och Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 193 (LOA). Jfr i praxis AD 1959:21, 1968:10 och 1972:9, där frågan om tillåtlighet av åtgärdstypen maskning inte prövades men där AD dock utan tvekan synes ha accepterat maskning som en tillåten form.

17 Se beträffande paragrafarbete NJA 1970 s 216, där arbetstagarna minskade sin arbetsskyldighet enligt stadgad tolkning av "paragraferna". Jfr även AD 1967:9. I ingetdera fallet diskuterades dock frågan om paragrafarbete kan ses som en lovlig typ av stridsåtgärd.

18 Propositionen s 404 och Prop 1965:60 s 107 och s 114 ff (statstjänstemannalagen). — Om arbetstagarna verkligen avser att lämna arbetsplatsen och söka ny anställning på annat håll föreligger ingen stridsåtgärd eftersom det inte finns något gemensamt syfte att utöva påtryckning på arbetsgivaren; Propositionen s 404, och Utredningen s 356 med hänvisningar.

19 Enligt tidningsartiklar den 16 februari 1989 förklarade ordföranden i KTK (Sture Nordh) att "massjukskrivningar, kollektiva uppsägningar och maskningsaktioner är helt oacceptabla stridsåtgärder". Se t ex Svenska Dagbladet 16 februari 1989. I början av mars 1989 förekom i Skåne en uppmärksammad maskningsaktion bland tågförare. Den bestod i att tågen kördes i lägre fart än vanligt.

20 Stor uppmärksamhet väckte massjukskrivningar inom polisen dagarna kring den 20 oktober 1985; se härtill t ex Ds 1988:2 s 94 f.

Massjukskrivningar diskuteras nu och då i riksdagen, se Riksdagen, Protokoll t ex 1982/83:139, 5 maj 1983, s 14 ff (Sten Andersson) och 1986/87:109, 23 april 1987, s 7 f (Gertrud Sigurdsen). De ansvariga statsråden fördömer massjukskrivningar. "Jag tar klart avstånd från alla försök att använda sjukskrivning som en stridsåtgärd vid konflikter på arbetsmarknaden", yttrade Sigurdsen den 23 april 1987. Veterligen har rättslig prövning aldrig förekommit av massjukskrivningar.

21 Se 41 § sista st MBL. Se Prop 1983/84:165. Det utlösande rättsfallet är AD 1980:94.

22 Lagen 1936:320 om skydd mot vräkning i arbetskonflikter. Se om förarbetena Victorin, Arbetslagstiftning (1988) s 27.

23 Jfr Utredningen s 454 f.

24 NJA 1983 s 662. Två arbetstagare dömdes för olaga intrång till 30 dagsböter. De hade dessförinnan av underrätterna dessutom dömts för egenmäktigt förfarande. Jfr AD 1982:157 som rörde en strejk i Göteborgs hamn i mars 1982. Även här förekom inslag av brottslig egenmäktighet från de strejkandes sida. Se allmänt om polisens roll vid arbetskonflikter t ex Lag & Avtal 1984:3 s 4—6 och 1984:7 s 17 (om önskemål från polisen om dess roll vid arbetskonflikter, vilka dock inte ledde till någon utredning). Se även JK 1981 A8 (med kritik av polisen i Göteborg).

25 Se i modern praxis AD 1976:130.

Stundom förekommer i avtalen ett förbud mot "svartlistning". I Verkstadsavtalet anges i punkt 2 Anteckningar till förhandlingsprotokollet till § 16 (Anställnings ingående och upphörande) följande:

"Överenskommelser mellan företag att icke anställa arbetare förrän viss tid förflutit efter den senaste anställningens upphörande, strider mot avtalet."

I den av Sveriges Verkstadsförening utgivna kommentaren till Verkstadsavtalet (1987) sägs det om denna punkt att den "torde ej kräva någon kommentar" (s 170). Läsaren måste beklaga detta ty anteckningen är långt ifrån klar.

26 Prop 1969:76 s 119.

27 Se t ex § 32 st 3 i SAF:s stadgar.

28 Tidigare fanns begränsningar av denna art på den offentliga sektorn men de upphävdes genom LOA. Se Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 193 ff, sk s 196.

6.2 Regler om stridsåtgärden

1 Se t ex Propositionen s 404, Utredningen s 354 f, och i praxis det mycket belysande AD 1972:3.

2 Se t ex Utredningen s 355, och AD 1967:9.

3 Se i praxis NJA 1974 s 36, AD 1981:26 och 1984:91. Jfr allmänt Göransson, Kollektivavtalet s 331 ff.

4 Propositionen s 272—274. Se även NJA 1974 s 36 (jfr not 6).

5 15 § 2 st statstjänstemannalagen (1965); se härtill Prop 1965:60 s 112 f och 172 f.

6 NJA 1974 s 36, Icopalmålet eller "taktäckarmålet". Frågan var bl a om ett antal oorganiserade arbetstagare kunde besluta om en lovlig arbetsnedläggelse. Frågan besvarades nekande med hänvisning till att endast organisationsmässiga stridsåtgärder kunde godtas. HD hänvisade dels till statstjänstemannalagen (se not 5), dels till uttalande av F Schmidt i en artikel i SvJT 1970 s 708. Schmidt har dock senare uttalat att han blev missförstådd av HD! Han hade i stället utgått ifrån att organisationsmässighet inte krävdes; se Schmidt, F, Facklig arbetsrätt (2 uppl 1979) s 216.

Se om tidigare förslag till krav på organisationsmässighet Utredningen s 443 f.

7 Propositionen s 405 f.

8 Propositionen s 228.

9 AD 1981:26.

10 AD 1986:120. Jfr 6.4 beträffande skyddsregler för utanförstående.

11 Se AD 1965:6 och 1972:19. Jfr härtill allmänt Göransson, Kollektivavtalet s 286 f.

12 Se t ex AU 1987/88:8 och 1988/89:4. Se även SOU

1982:60 s 277 och 280 (MBL i utveckling) och utförligt SOU 1988:49 kap 12 — 18 (Arbetsmarknadsstriden III).

13 Propositionen s 527.

14 Se härtill allmänt Göransson, Kollektivavtalet s 371 ff med hänvisningar.

15 Se om varselreglernas tillkomst och syfte allmänt AD 1986:130.

16 Se t ex AD 1986:130.

17 Jfr AD 1982:157 där undantagsregeln ej ansågs tillämplig.

18 Detta yrkades i AD 1977:83. I interimistiskt beslut fann AD att part hade brutit mot varselregeln i 54 § MBL genom att — utan att varsla på nytt — ändra på tidigare varslade stridsåtgärder. AD fann det dock inte "skäligt" att befria den drabbade motparten från hans skyldighet att varsla enligt 45 § MBL.

19 Ekonomiskt skadestånd kan ej utgå eftersom åsidosättande av varselreglerna inte medför att stridsåtgärden blir olovlig; AD 1982:157 och 1986:130.

20 Propositionen s 410. Se i praxis uttalanden av AD i t ex 1985:47.

6.3 Fredsförpliktelse enligt lag. MBL

1 Se t ex AD 1986:113 och 1988:25 (ej refererat). Jfr om fredspliktsinvändningar allmänt Göransson, Kollektivavtalet s 239 f.

2 AD 1965:6.

3 Propositionen s 257 och 404.

4 Se t ex Propositionen s 276 f, 405 och 408, samt Utredningen s 393 ff.

5 AD 1986:127 s 882 f.

6 Se t ex AD 1956:6. Jfr Utredningen s 409 ff samt Göransson, Kollektivavtalet s 282 ff och 377.

7 Se t ex AD 1952:1 och hänvisningar i not 6.

8 Se t ex AD 1958:34 och 1962:2 samt hänvisningar i not 6.

9 Se AD 1964:12 och hänvisningar i not 6.

10 Propositionen s 276. Se även Utredningen s 414 ff.

11 Se t ex AD 1958:34.

12 AD 1945:62, "Dagspostmålet". Se härtill Utredningen s 408 och 841, samt Göransson, Kollektivavtalet s 284 f.

13 AD 1964:5. Se även t ex AD 1977:136.

14 Se om indrivningsblockader allmänt Lag & Avtal 1988:3 s 27 f.

15 AD 1977:136, som gällde om blockad som företagits för att förmå en arbetsgivare att ställa bankgaranti för framtida löner, kunde accepteras som en indrivningsblockad. AD fann så ej vara fallet.

6.4 Fredsförpliktelse i avtal

1 Stränga krav uppställs för att ett påstående om längre gående fredsplikt skall godtas; AD 1965:6 och 1981:26.

2 Fredsavtal gäller för det grafiska arbetarområdet på tidningarna. Det första avtalet slöts 1937 mellan Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och de då varande tre fackförbunden på det grafiska arbetarområdet. Det nu gällande avtalet slöts 1986 mellan TA och Grafiska Fackförbundet.

På *journalist*området ingicks 1969 ett fredsavtal mellan TA och Svenska Journalistförbundet. Avtalet upphörde vid utgången av januari 1980 och har inte ersatts av något nytt. — I februari 1981 förekom en kortvarig stridsåtgärd av journalisterna. Journaliststrejken diskuterades i riksdagen den 20 mars 1981. Anledningen var att en riksdagsman (Gunnar Björk i Värmdö, m) i en interpellation (1980/81:103) frågat justitieminister Håkan Winberg om möjligheterna att hävda medborgarnas grundlagsskyddade rättigheter. — Under debatten efterlyste justitieministern ett fredsavtal som den lämpligaste metoden att undvika stridsåtgärder på tidningsområdet. Något sådant har emellertid inte kommit till stånd. I juni 1989 förekom ånyo en journaliststrejk.

Vad gäller tidnings*distributionen* finns inte något fredsavtal och har heller aldrig funnits. Flera försök att få till stånd ett sådant avtal har gjorts men misslyckats.

I avtalet på det grafiska arbetarområdet uttalar parterna att de tillsammans eller var för sig skall försöka få till stånd överenskommelser med andra organisationer att tidningsutgivningen inte skall kunna drabbas av konflikter. Hittills har denna utfästelse veterligen inte gett något resultat. Under journalisternas konflikt 1989 uttalade grafikerna stöd för dem.

Se om fredsavtalen bl a Schmidt, F, Labor Courts and Grievance Settlements in Western Europe (ed by B Aaron, University of California Press, 1971) s 236 ff, och Stangerup, H, Pressefrihed og arbeidsfrihed (Köpenhamn 1951) s 27 ff.

Fredsplikt i viss omfattning rörande arbete med att producera och sprida meddelanden eller tryckalster från offentliga myndigheter föreslogs på 1930-talet. Lagstiftningsförslaget föll. I Saltsjöbadsavtalet inflöt inga regler om sådan fredsplikt. Se härtill Sölvén-Gustafsson, Huvudavtalet mellan SAF och LO (5 omarb uppl 1966) s 155 f.

3 Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet ingick 1980 ett fredsavtal. Avtalet gällde perioden 1981 till 1985 och förlängdes senare till utgången av 1989. Om ytterligare förlängning kommer att ske går inte att uttala sig om. Det avser "samtliga arbetsuppgifter som ingår som ett led i intransport, tillverkning, lagring och distribution av mjölk och andra mejeriprodukter samt allt erforderligt underhållsarbete härför". Sådan produktion "skall fortgå ostörd oberoende av vilka konfliktåtgärder, som vidtages från respektive sida". Juridiskt-tekniskt är avtalet en

precisering av begreppet "skyddsarbete" i Saltsjöbadsavtalet (kap 4 § 9; jfr nedan i texten). Den produktion som faller under avtalet är sålunda skyddsarbete i Saltsjöbadsavtalets mening. — Avtalet synes ha tillkommit mot bakgrund av ett beslut i arbetsmarknadsnämnden (jfr not 7) rörande skyddsarbete vid en mjölkcentral; beslut nr 16, 1980.

4 Saltsjöbadsavtalet kommenteras i Sölvén, A, och Gustafsson, S, Huvudavtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige (5 omarb uppl 1966). — Se i övrigt om avtalet t ex Casparsson, R, Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning (1966) och Söderpalm, A, Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken (1981).
Avtalet är uppsagt. SAF och LO har dock (december 1976) enats om fortsatt tillämpning av avtalet. Vissa tillägg gjordes samtidigt. Se t ex Kommentar till Verkstadsavtalet 1987 (Sveriges Verkstadsförening) s 26.

5 Jfr Utredningen s 448 och 455, som uttrycker sig mycket försiktigt. Det sägs att det inte är "uteslutet" att vissa av reglerna "kan ha betydelse även utanför sitt egentliga tillämpningsområde" (s 448). I Propositionen berörs saken inte.

6 Se i praxis AD 1982:39, där arbetsgivarparten gjorde gällande att en stridsåtgärd stred mot förbudet i kap III 2 §. AD ansåg sig emellertid inte behörig att pröva den saken eftersom Saltsjöbadsavtalet innehåller en regel om skiljeförfarande (jfr vid not 8 nedan i texten).

7 Begreppet "skyddsarbete" har behandlats av arbetsmarknadsnämnden vid några tillfällen. Ett avgörande — nr 16, 1980 — refereras kort i Praktisk arbetsrätt, 2 uppl 1981, s 425 f i not 6, avsnitt 6.4.

8 Avgöranden i arbetsmarknadsnämnden har inte alls fått samma betydelse som avgöranden i AD. Detta beror bl a på att nämndens avgöranden inte publiceras och inte ens är avsedda att bli allmänt kända. Folke Schmidt tillåts på 1950-talet att gå igenom nämndens handlingar. Han redogör för genomgången i Tjänsteavtalet (1959) s 144 ff. Krister Moberg refererar två avgöranden rörande informationsreglerna i 1966 års företagsnämndsavtal; Moberg s 68 f. — Det beslut som kort refererats i föregående not synes dock ha nått full publicitet.

9 Se om neutralitet och skyddsarbete utförligt betänkandena SOU 1984:18 kap 9 (Arbetsmarknadsstriden I) och SOU 1984:19 kap 5 (Arbetsmarknadsstriden II). Se även en debatt i Lag & Avtal som började i 1987:9 s 4 (Norman). Se vidare 1983:2 s 30 och 1988:3 s 32 (Kihlberg) samt 1988:3 s 32 (Norman). På den statliga sektorn regleras neutralitet och skyddsarbete i författning, se 39 § AF. På den kommunala sektorn finns regler i § 21 KHA. Se i praxis AD 1986:77; jfr även 1986:63.

10 Det finns inte någon rättslig definition av begreppet "strejkbryteri", inte heller råder enighet på arbetsmarknaden om innebörden.

11 I andra länder — t ex USA — är situationen helt annorlunda. Se t ex Fahlbeck, Industrial Relations i USA (Lund 1988), kap 6, särskilt avsnitt 6.3 och 6.9.

12 Dåvarande arbetsmarknadsminister Anna-Greta Leijon i riksdagen den 17 april 1986; se Riksdagen, Protokoll, nr 119, 17 april 1986, s 55.

13 En sådan uppmaning riktade SKF till utanförstående tjänstemän under en strejk vid företaget i mars 1986. Uppmaningen väckte våldsam förbittring på fackligt håll. Uppmaningen var dock fullt tillåtlig enligt gällande regler. — Det var händelserna vid SKF som gav upphov till diskussionen i riksdagen; se föregående not.

14 AD 1986:77 s 592. I riksdagsdebatten — se not 12 — yttrade Leijon följande: "Däremot anses det stå i strid med neutralitetsrätten om en arbetsgivare beordrar en arbetstagare att fullgöra arbete som annars skulle ha utförts av de strejkande."

6.5 Förenings ansvar

1 Propositionen s 406.

2 Propositionen s 407, och Utredningen s 432 ff.

3 AD 1982:31 erbjuder dock ett exempel på där även ett förbund ansetts ha brutit mot 42 § MBL.

4 Se t ex Utredningen s 849 ff.

5 AD 1979:99 s 595. Se i lagförarbetena om effekten av 43 § MBL i detta sammanhang. Propositionen s 277, 287 och 406.

6 AD 1988:34 s 230. Se om organisations ansvar allmänt artiklar i Lag & Avtal 1985:7 s 4, 1989:4 s 28 och 1989:6 s 29.

6.6 Överläggningar vid vilda aktioner

1 Se om befrielse från förhandlingsskyldighet under vild konflikt Fahlbeck s 75 ff. I praxis kan hänvisas till t ex AD 1978:159 och 1979:83.

2 Se i praxis om 13 § MBL och dess syfte t ex AD 1988:24, 1988:54 och 1988:153. Se även Propositionen s 287.

3 Propositionen s 287. Se i AD:s praxis t ex uttalanden i 1988:24.

4 AD 1988:54 s 137. Likartade uttalanden finns i flera tidigare fall som anges i 1988:54. Se även AD 1988:153.

5 Reglerna om en andra överläggning infördes 1984; se Prop 1983/84:165.

6 AD 1985:109. AD:s beslut och de förnyade överläggningarna synes dock ha gett föga resultat, se AD 1986:20 och 1978:5.

7 Se AD särskilt 1988:24. Se även AD 1988:54 och 1988:153.

6.7 Kvarlevande stridsrätt

1 I lagförarbetena talas om *kvarlevande* stridsrätt.

Termen *kvardröjande* stridsrätt används av många. — I denna bok används bägge termerna utan någon betydelseskillnad.

6.8 Samhällsfarliga konflikter

1 Se om samhällsfarliga konflikter allmänt Utredningen s 460 ff, SOU 1984:18 kap 4 och 10 (Arbetsmarknadsstriden I), SOU 1984:19 kap 2 och 8 (Arbetsmarknadsstriden II), Nordiska Juristmötena 1984 och Ds 1988:2 kap 4 (Fack & Samhälle).
2 Se om nämndernas verksamhet SOU 1984:18 kap 10 (Arbetsmarknadsstriden I) och Ds 1988:2 avsnitt 47 (Fack & Samhälle).
3 I de sammanlagt fyra fall då nämnderna funnit en konflikt samhällsfarlig har parterna alltid rättat sig efter detta; se SOU 1984:18 s 150 (Arbetsmarknadsstriden I).
4 I AD 1979:97 förelåg en till synes samhällsfarlig situation. Frågan om samhällsfara behandlades dock inte.
5 Se t ex Propositionen s 271, Prop 1965:60 s 107 ff (statstjänstemannalagen), Prop 1971:50 s 7 f (fullmaktslagen i samband med arbetsmarknadskonflikten 1971), Utredningen s 460 ff, SOU 1984:18 s 58, AU 1986/87:8 s 20 eller Ds 1988:2 s 10, 70 och 73. — Se även Slottsbacksavtalet, avdelning C, 1 kap, inledning.
6 Prop 1971:50. — Se om tidigare ingripanden denna proposition s 6 f.
7 De direkta ingripandena av regeringen i konflikten 1980 och särskilt 1985 har ifrågasatts av bl a konstitutionella skäl.

Se om konflikten 1980 t ex SOU 1984:18 kap 3 (Arbetsmarknadsstriden I) eller Broström, A, utg, Storkonflikten 1980.

Se om konflikten 1985 t ex Edlund, S, Nyström, B, & von Otter, C, TCO-S-konflikten 1985. Tre debattinlägg (Arbetslivscentrum 1985).
8 Se härom allmänt betänkandet Ds 1988:2 Fack & Samhälle. Konfliktutredningen, som framlade detta betänkande, hade tillsatts för att analysera systemet för avaltsförhandlingar och arbetskonflikter mot bakgrund just av den oro och irritation som vuxit fram under 1980-talet. Utredningen utfördes av en ledande fackföreningsman, en förutvarande ordförande i SIF (Ingvar Seregaard). Utredningen framlade inga konkreta förslag till lagändringar.

6.9 Den offentliga sektorn

1 Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 192 ff (LOA). Jfr dock AD 1986:108 där AD uttrycker sig mera försiktigt.
2 Samma källa s 155. Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 195.
3 Samma källa och sida.
4 Fram till 1986 gavs årligen en redogörelse för nämndens verksamhet i statsverkspropositionen. Eftersom nämnden inte dittills sammanträtt beslöts att redogörelse endast skulle ges vid behov; Prop 1985/86:100 bil 2 punkt 7 och AU 1985/86:12. Någon sådan redogörelse har inte varit erforderlig efter ändringen.
5 För sifferuppgifter om antalet undantagna se t ex Utredningen s 466 eller Ds 1988:2 s 46 (Fack & Samhälle).
6 Se härtill i praxis utförligt AD 1986:111. Se även AD 1986:108, 1986:127 och 1987:157.
7 Om arbetstagaren har arbete där både myndighetsutövning och annat arbete ingår får de två typerna av arbete behandlas var för sig; AD 1986:111.
8 Se även den med 26 § Slottsbacksavtalet identiska regeln i 39 § AF, som gäller arbetstagare som inte omfattas av Slottsbacksavtalet. Se vidare om statstjänstemäns rätt till neutralitet respektive skyldigheten att utföra skyddsarbete Prop 1965:60 s 114 ff och 174 f (statstjänstemannalagen) samt Prop 1974:1, bilaga 2 sid 10 ff (statsverkspropositionen). Se även SAV Cirkulär 1987 A 33 (Allmänt konfliktcirkulär).
9 Ds 1988:2 s 9. Se om detta betänkande avsnitt 6.8 not 8.

6.10 Politiska strejker

1 Se om politiska stridsåtgärder Propositionen s 274 f, 499 (lagrådet) och 534, InU 1975/76:45 s 47, samt Utredningen s 363 ff. — En riksdagsdebatt uppstod 1963 i anledning av att riksdagen diskuterade antagande av FN-resolutionen (1962) om raskonflikten i Sydafrikanska republiken; se protokoll FK 1963:35 s 13 ff med inlägg av bl a dåvarande utrikesministern Torsten Nilsson (s). — Se vidare Schmidt, F, Politiska strejker och fackliga sympatiåtgärder (1969) samt anmälan av denna av S Edlund i SvJT 1970 s 214, och av O Kjellgren i Fackföreningsrörelsen 1969 s 128. Ytterligare kan hänvisas till en debatt i Dagens Nyheter hösten 1969, den 30/10 (P O Bolding), 15/11 (T Sigeman), 25/11 (F Schmidt) och 29/11 (T Sigeman).
2 Propositionen s 499 (lagrådet) och 534. Se i praxis uttalanden i AD i t ex 1980:15 s 145, 1984:91 s 609, 1986:108 s 786 eller 1987:157 s 1003.
3 AD 1986:108 s 786.
4 AD 1987:157 s 1003.
5 Se t ex AD 1986:127 och 1987:157.
6 Se t ex AD 1986:108 med utförlig redovisning av lagförarbetena.
7 Bojkotten har diskuterats i riksdagen; se t ex Riksdagen, Protokoll 1983/84:8 s 27 ff (18 oktober 1983). Se om denna bojkott även 9.3.3 not 17.
8 AD 1984:91 s 609.
9 Samma.
10 Samma.

11 Samma rättsfall s 610.
12 Samma.
13 Skadestånd dömdes inte ut eftersom inget yrkande om detta framställts.

6.11 Stridsåtgärd till förmån för utländsk part

1 Se allmänt om fackliga åtgärder till förmån för utländsk part Utredningen s 419 ff, Nelhans, J, SvJT 1974 s 808, och SvJT 1979 s 302 ff, Nordiska Juristmötets förhandlingar 1975 (Nelhans, Sarkko och Sigeman) samt Schmidt, F, Politiska strejker och fackliga sympatiåtgärder (1969).
2 Propositionen s 534, InU 1975/76:45 s 47, samt AD 1961:30 och 1978:160.
3 AD 1961:30 med instämmande uttalanden i Propositionen s 534, och AD 1978:160 s 469. Se härtill även AD 1987:118 och debatten om detta avgörande mellan M Bogdan och E Olausson i Lag & Avtal 1988 nr 1, 2, 3 och 4.
4 Propositionen s 499 och 534. Se även AD 1961:30.
5 Interimistiskt beslut i AD 1978:64. Jfr även AD 1987:107 där dock frågan inte ställdes på sin spets.
6 Prop 1975/76:105, bilaga 2 s 196 f (LOA).

6.12 Oorganiserade arbetstagares ställning

1 Propositionen s 273. Se även NJA 1974 s 36, 6.2 not 5, och AD 1975:16.
2 Skälen till denna särreglering anges inte i lagförarbetena. Se t ex AD 1987:157 för ett exempel där regeln tillämpats.
3 Propositionen s 272 f och 299 f. Se i praxis t ex AD 1985:109 och 1986:20. Se även NJA 1974 s 36 där principen om ansvar för oorganiserad introducerades; 6.2 not 6.
4 Propositionen s 273 och 407, samt Utredningen s 440.
5 Propositionen s 272—274.
6 Se t ex AD 1980:158 eller "ASAB-målen" 1975: AD 1975:16, 24 och 31.

6.13 Påföljder

1 Se om skadeståndspraxis Utredningen s 502.
2 AD 1963:12. Se även t ex AD 1984:106 (15.000 kronor), 1988:34 (10.000 kronor) och 1982:31 där avdelning och förbund ådömdes 15.000 kronor vardera.
3 Se t ex Utredningen s 848 ff. Se i rättspraxis t ex serien av sammanhängande mål AD 1954:39—50, som avsåg olovliga arbetsnedläggelser i ett antal hamnar, samt serien AD 1955:3—7, som också avsåg hamnar.
4 Propositionen s 285 f och Prop 1983/84:165 s 10 ff, 31 och 33 f.
5 Prop 1983/84:165 s 10 f.
6 60 § 3 st MBL.
7 Se i praxis t ex AD 1988:24 och 1988:161.
8 Propositionen s 288. Uttalandet citeras av AD i 1988:161. I det målet ansågs att arbetstagarna inte haft sådant syfte.
9 Se om påföljder vid brott mot fredsplikten allmänt Sigeman, T, Bot, plikt och skadestånd. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten.
10 Se t ex Sigeman, a a föregående not, s 307.
11 Riksdagens beslut fattades genom lottning! Vid voteringen fick nämligen förslaget att behålla gränsen om 200 kronor lika många röster (175) som förslaget att slopa gränsen. Enligt då gällande regler i riksdagsordningen fick i sådant fall lotten avgöra!
12 InU 1975/76:45 s 51.
13 AD 1978:122.
14 Prop 1983/84:165.
15 Samma källa s 14.
16 Samma källa s 11. Se även t ex Ds 1988:2 s 11 och 98 ff.
17 Prop 1983/84:165 s 31 (lagrådet).
18 Se t ex AD 1988:24.
19 Prop 1983/84:165 s 14.
20 Propositionen s 289 f och fast praxis i AD, t ex 1988:22, 1988:24 och 1988:153.
21 Se i praxis efter lagändringen 1984 t ex AD 1986:20 (Eva Johansson och Karin Holmberg).
22 AD 1979:45. Se efter 1984 i praxis AD 1986:20 (sjukdom, jämkning från 300 till 250 kronor). I 1988:22 medgavs ej differentiering, liksom ej heller i 1988:153.
23 AD 1988:153.
24 AD 1979:83.
25 Synsättet att fackliga förtroendemän har ett särskilt ansvar kvarstår även efter 1984; se AD 1988:127.
26 Se t ex AD 1981:78, 1986:108 och 1988:22.
27 AD 1977:218.
28 Propositionen s 294 f, och InU 1975/76:45 s 50.
29 Se i praxis fall där uppsägning/avsked godtagits AD 1975:31 och 1981:10. I AD 1987:5 godtogs inte avsked.
30 Propositionen s 300 f. — Se om jämkningsmöjlighet i 5:2 st 1 LARA (och 18 kap RB).

6.14 Medling

1 De grundläggande reglerna om medling finns i 46—53 §§ MBL. I övrigt finns regler i förordningen om medling i arbetstvister (1976:826) och i instruktionen för statens förlikningsmannaexpedition (1988:653). Se om medling allmänt SOU 1984:18 kap 7 (Arbetsmarknadsstriden I), SOU 1984:19 kap 3 (Arbetsmarknadsstriden II), Ds 1988:2 kap 7 (Fack & Samhälle) eller Fahlbeck, R, The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes in Sweden, Comparative Labor Law Journal, vol 10 (1989) s 391.
2 Se t ex Propositionen s 281 och Ds A 1988:2 s 165.

3 Se t ex Ds A 1988:2 s 105, 109 och 114.
4 Det senaste mål i vilket AD förelade vite är 1952:17! I 1969:27 begärde förlikningsman vitesföreläggande. Yrkandet avslogs (därför att arbetsgivaren inte ansågs förhandlingsskyldig).
5 Prop 1983/84:165 s 13 f.

7. Fackliga förtroendemän

7.1 Inledning

1 Samma uttryck återkommer i Propositionen s 193. Se även Olof Palme i Prop 1975/76:105 s 7 f.
2 Prop 1974:88 s 215.
3 I begränsad utsträckning (2 § 1 st) kan regeringen och i vissa fall även statlig myndighet fastställa avvikande regler för den statliga sektorn rörande företrädesrätt till arbete och förläggning av ledighet. Denna befogenhet har inte tillämpats för att utfärda generellt avvikande regler.

Se även Lunning, L, Facklig förtroendeman. Kommentar till 1974 års förtroendemannalag (4 uppl 1985) s 57 f.

7.2 Lagens omfattning

1 Se även t ex AD 1987:4.
2 Se Prop 1974:88 s 154 ff och 211 f. Se i praxis t ex AD 1987:4 och 1988:53.
3 Se allmänt uttalanden av AD i 1987:4.
4 Se t ex AD 1981:2.
5 Prop 1974:88 s 155 och 167. Se i praxis AD 1981:2, 1981:102 och 1987:4. Studieledighetslagen är dock ofta tillämplig; se avsnitt 17.5. I propositionen till FML hänvisas till att "grundutbildning, t ex facklig folkhögskola, som inte direkt avser den fackliga verksamheten på den enskilda arbetsplatsen" faller utanför lagen (s 167). Ledighet för sådana studier får tillgodoses "inom ramen för en lagstiftning om arbetstagares allmänna rätt till ledighet för studier" (s 155).
6 Se t ex AD 1987:4 s 3.
7 Se t ex Prop 1974:88 s 154 eller AU 1988/89:5 s 3. Jfr Lunning a a 7.1 not 3 s 33.
8 Prop 1974:88 s 210.
9 Prop 1974:88 s 156 ff och 212 f.
10 Regeln om underrättelse är en formföreskrift; AD 1976:10. Jfr Prop 1974:88 s 213.
11 Se i praxis t ex AD 1987:4.
12 Prop 1974:88 s 211.
13 Prop 1974:88 s 155 f och 211 f.
14 I AD 1987:4 befanns suppleant i klubbstyrelsen vara facklig förtroendeman enligt lagen.
15 Prop 1974:88 s 210.
16 AD 1980:32.
17 Prop 1974:88 s 211 f.

7.3 Rätten till ledighet

1 AD 1979:126. Jfr även AD 1977:115, 1980:90, 1981:102 och 1987:4.
2 AD 1976:35, 1978:47, 1979:44, 1981:2, 1981:114 och 1987:4.
3 Se allmänt AD 1988:53.
4 Prop 1974:88 s 164 f.
5 Se t ex AD 1978:11 och 1980:90.
6 Prop 1974:88 s 164. Se i praxis AD 1981:105.
7 Prop 1974:88 s 165 och 220.
8 AD 1975:62. Se även 1976:94.
9 AD 1981:2 och 1981:105. Se vidare Prop 1974:88 s 165 och 220.
10 Se i praxis om förhandlingsskyldighetens innebörd AD 1981:105.
11 Se AD 1978:11, 1982:37 och 1988:53. AD har dock markerat att "bedömningar i skälighetsfrågor av det slag det här rör sig om (står) på en mycket osäker grund"; AD 1982:37 s 326.
12 Prop 1974:88 s 168. — Se bland avtalen om förtroendeman t ex punkt 4 i förhandlingsprotokollet till det kommunala avtalet (AFF/LAFF 76) samt anvisningar av Statens avtalsverk till det statliga avtalet, SAV cirkulär A 39 1984, anvisning till 2 § punkt 4.

7.4 Rätten till betalning

1 Prop 1974:88 s 221.
2 Prop 1974:88 s 221. Se även AD 1980:154.
3 Prop 1974:88 s 222. Se i praxis 1977:158 och 1986:40.
4 Prop 1974:88 s 213. — Se även AD 1979:126, där saken dock inte ställdes på sin spets.
5 Prop 1974:88 s 167 f.
6 AD 1985:29 s 193. Se även AD 1981:147 och 1982:140. AD fann i 1985:29 att 7 § FML avser att garantera "bibehållna anställningsförmåner" men inte nödvändigtvis kompenserar all inkomstförlust.

7.5 Skyddsregler för facklig förtroendeman

1 Prop 1974:88 s 162 och 212. Se i praxis AD 1981:147 och 1982:33 (s 293).
2 För att arbetsgivaren skall kunna ådömas skadestånd krävs att det funnits ett syfte att hindra förtroendemannen; AD 1985:65.
3 Se t ex AD 1977:86.
4 Se i praxis AD 1977:200.
5 Se i praxis t ex AD 1977:102.
6 Prop 1974:88 s 160 och 217.
7 Prop 1974:88 s 217.
8 Prop 1974:88 s 161 och 217.
9 AD 1978:92.
10 AD 1987:65 s 490. Se även AD 1988:32.
11 Se t ex AD 1978:92 och 1982:39 där AD ansåg att saklig grund för uppsägning inte förelåg. I AD 1983:29 blev resultatet det motsatta. I AD 1987:65 ansågs förtroendemannen inte ha gått för långt i sin nit som facklig förtroendeman och av bl a det skälet underkändes uppsägningen.

12 Prop 1974:88 s 159 och 222. Se även AD 1977:94.
13 Se i praxis AD 1981:146 där en studieorganisatör ej ansågs omfattad av skyddsregeln.

7.6 Närmare om tolkningsföreträde

1 AD 1988:94. Jfr avsnitt 5.10 vid och i not 8.
2 Prop 1974:88 s 225. Jfr AD 1988:53 där en delegation synes ha förelegat. Den godtogs ej av AD.
3 Prop 1974:88 s 221.

7.7 Påföljder och tvister

1 Se om ideellt skadestånd till enskild förtroendeman t ex AD 1977:158, 1986:40 och 1988:32. Jfr Lunning a a 7.1 not 3 s 16.
2 Se t ex AD 1977:158 och 1988:53.
3 Se t ex AD 1986:40.
4 Jfr AD 1988:53.
5 Prop 1974:88 s 227. Se i praxis t ex AD 1988:53.
6 Prop 1974:88 s 166 och 227.

7.8 Reformförslag. Avtalsutveckling

1 Ds A 1977:4, Fackliga förtroendemän, möten på betald arbetstid och arbetslivsforskning. Se om lagförslaget och dess öde t ex AU 1988/89:5 s 2 eller Lunning a a i 7.1 not 3 (2 uppl 1979) s 15 ff. Se även dåvarande arbetsmarknadsministern Rolf Wirtén (fp) samt riksdagsledamoten Gertrud Sigurdsen (s) i Lag & Avtal, 1979:2.
2 En översikt finns i Lunning, a a 7.1 not 3, s 20 f. Förslag till lagstiftning väcks ofta i riksdagen; se t ex AU 1988/89:5.
3 Se i praxis om reglerna i UVA om arbetstagarkonsulter AD 1986:56 och 1988:128.
4 En översikt finns i Lunning, a a 7.1 not 3, s 41 f.
5 Förslag till lagstiftning väcks ibland i riksdagen; se t ex AU 1988/89:5.
6 OECD. The OECD Guidelines For Multinational Enterprises. Riktlinjerna antogs 1976. OECD publicerar med några års mellanrum rapporter om tillämpningar av riktlinjer, den senaste 1986 (ISBN 92—64—12812—3); se vidare 8.3.2 not 20.
7 I en rapport säger OECD-kommittén att riktlinjerna "imply that the management of multinational enterprises should adopt a co-operative attitude towards the participation of employees in international meetings for consultation and exchanges of views among themselves"; se rapporten angiven i not 6 s 31 p 55.
8 Koncernfackligt samarbete i Norden. En rapport om fackligt arbete inom ramen för en ökad nordisk industriell integration. Nordisk utredningsserie 1988:1.
9 Företaget Scansped. Avtalet ingicks i månadsskiftet april/maj 1989.
10 Se om ASEA och om andra företag med koncernfackligt samarbete t ex artiklar i Lag & Avtal 1988:10 s 7 ff.

7.9 En avslutande kommentar

1 Se allmänt t ex AD 1986:40 s 358 f i referatet.
2 Se t ex AD 1977:158, 1981:114, 1986:40 och 1988:94. Jfr avsnitt 5.10.2 vid not 8.
3 Se hänvisningarna i föregående not.
4 Det förekommer fall då arbetstagarsidan medger att betala tillbaka felaktigt utbetalade belopp även när återbetalningsskyldighet enligt 10 § 2 st FML inte föreligger. Detta visar att den valda lösningen i lagen inte alltid anses lämplig ens av den till synes gynnade sidan, arbetstagarsidan. Se AD 1977:115, 1977:138 och 1978:15.

Huruvida ett kollektivavtal som ålägger arbetstagarsidan återbetalningsskyldighet i denna situation är giltigt har inte prövats. Om avtalet innebär att förtroendemannen själv skall betala tillbaka strider det mot 2 § 2 st FML och är därför ogiltigt. Om återbetalningsskyldigheten däremot åvilar fackföreningen måste avtalet vara giltigt.

8. Information. Medbestämmandeförhandlingar

1 Se i rättspraxis AD 1980:25 (omplaceringen). — I avsnitt 2.3.6 vid not 17 omnämns ett avtal som innebär en begränsning av förhandlingsrätten enligt 11 §.

8.2 Information

1 Propositionen s 231 f och Utredningen s 298 f. Se i praxis t ex AD 1982:7 och 1988:151.
2 Propositionen s 234.
3 Propositionen s 232, 368 och 420 f.
4 Se allmänt om edition enligt MBL och RB rättsfallet AD 1985:21.
5 Se om förhållandet mellan förhandlingsrätten och 18 § MBL i praxis AD 1980:163 och 1985:21.
6 I 1987:68 diskuterar AD vad som krävs för att part skall anses ha åberopat en handling. Avgörande är att handlingen angetts som stöd för ett påstående. Se vidare rättsfall som anges i AD 1987:68.
7 Propositionen s 237 och 365.
8 AD 1977:194.
9 Propositionen s 239 och 365. Se i praxis t ex AD 1988:151.
10 Se t ex AD 1981:166 s 988.
11 Se i praxis t ex AD 1978:60, 1980:163 och 1982:7 (brott mot 15 § medbestämmandelagen).
12 Propositionen s 488 (lagrådet) och 532. Se i praxis t ex AD 1980:163, 1981:166 och 1982:7.
13 Propositionen s 365 f.
14 AD 1988:151 s 1006. Målet gällde en begäran av piloterna vid SAS att få del av styrelseprotokollen. Detta godtogs ej av AD. Se även AD 1982:7.
15 Propositionen s 365.

16 Se t ex AD 1978:166, 1979:1, 1979:118 och 1979:120. Se även AD 1982:7 (brott mot 19 §).
17 AD 1978:166, 1979:1 och 1986:53.
18 Regeln i 19 § gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd; 5 § 2 st. Se Propositionen s 338 och 365. Jfr härtill 5.12 punkt 2. En förutsättning för informationsregeln i 19 § är att den fackliga organisationen har i vart fall en medlem på arbetsplatsen; Propositionen s 234 och 352 slutet.
19 Propositionen s 532.
20 AD 1985:21.
21 Propositionen s 236, 489 (lagrådet) och 532 samt InU 1975/76:45 s 36 och 96. Den på s 96 i InU:s betänkande avgivna reservationen nr 23 blev (efter lottning) riksdagens beslut. Reglerna om det fullständiga sekretessområdet blev därigenom något motsägelsefulla. I praxis har sekretessområdet inte prövats; jfr dock AD 1988:151 där det berördes.
22 Propositionen s 489 (lagrådet), och InU 1975/76:45 s 36. Se även AU 1976/77:32 s 15 f. — I rättspraxis har anbudsgivning behandlats i AD 1980:4 och 1981:77.
23 Propositionen s 238 f.
24 I medbestämmandeavtalen finns inga speciella regler. I de avtal där sekretessfrågan särskilt berörs — MBA-bank, MBA-försäkring och MBA-SFO — hänvisas i huvudsak till 21 § MBL. I UVA finns regler om sekretess blott rörande arbetstagarkonsult (§ 12 p 8).
25 Avtal om skiljemän i sista hand skall avgöra sekretesstvister kan ingås. Så har skett på försäkringsområdet (MBA-försäkring IV-16). I MBA-SFO (§ 17) anges skiljeförfarande som ett alternativ till prövning i AD.
26 MBA-bank, avd III, MBA-försäkring II:12 och IV-15, MBA-KL bilaga G samt MBA-S avsnitt II kap 6.
27 Se i praxis AD 1985:66 där kostnaderna ansågs bli oskäligt höga.
28 Propositionen s 365.
29 BrB 25:6 och 25:8. Se härtill Lavin, R, Offentligrättsligt vite II (1980) s 129 f.
30 AD 1979:39.
31 Propositionen s 421, 505 ff (lagrådet) och 537.
32 Propositionen s 507 (lagrådet) och 537.

8.3 Medbestämmandeförhandlingar

1 Se i rättspraxis t ex AD 1980:72.
2 Propositionen s 211 ff och 355 ff.
3 Se Propositionen t ex s 200, 213 f, 220 och 354 f. Se även den korta inledande propositionen till MBL, Prop 1975/76:105. I praxis kan hänvisas till AD 1980:163 och 1981:45.
4 Propositionen s 356. I praxis kan hänvisas till AD 1980:34.
5 Se särskilt den inledande propositionen till MBL, Prop 1975/76:105 s 11 f.
6 Förhandlingsrätten gäller även under tillfälligt avtalslöst tillstånd; 5 § MBL. Jfr avsnitt 5.12 (2).
7 Propositionen s 219 f.
8 Propositionen s 361. Se i praxis allmänt AD 1984:98.
9 Se i praxis AD 1985:88; förhandlingsrätt när arbetstagare, som ej tillhörde avtalsslutande organisation, tilldelades varning. Jfr även AD 1985:8 och 1989:67.
10 Se i praxis t ex AD 1983:65 (ej förhandlingsrätt vid uppsägning av ett tiotal arbetstagare som tillhörde icke-kollektivavtalsslutande organisation när samtidigt ett stort antal kollektivavtalsbundna arbetstagare sades upp) och 1984:98 (ej förhandlingsrätt vid kollektiv uppsägning p g a arbetsbrist).
11 Propositionen s 357 f. Se i praxis t ex AD 1987:24, 1988:42 och 1989:6.
12 Propositionen s 351 f. Se i praxis t ex AD 1987:24 och 1988:42.
13 Propositionen s 360. — Se även AU 1978/79:11 s 19 ff.
14 Propositionen s 214 f.
15 AD 1985:112 och 1986:56.
16 Se i praxis AD 1988:14 och 1988:57.
17 AD 1979:1. Se även t ex 1983:7.
18 Se vidare t ex MBA-bank avd IV och MBA-SFO förhandlingsprotokollet § 5.
19 Ett tredje dokument är Europarådets rådgivande församlings resolution 639 (1976) om multinationella bolag.

Inom FN pågår arbete att utarbeta en uppförandekod ("code of conduct") för multinationella företag.
20 OECD, dvs Organisation for Economic Cooperation and Development, är ett samarbetsorgan mellan ett 25-tal industrinationer i den icke-kommunistiska världen.

"Declaration on International Investment and Multinational Enterprises" jämte "Guidelines for Multinational Enterprises", antagna 1976, jfr 7.8 not 6. På svenska finns texten t ex i Handbok för Fackligt arbete i multinationella koncerner, utgiven av LO/PTK (1979). I litteraturen kan främst hänvisas till Blanpain, R, The OECD Guidelines for Multinationals. Labour Relations Experience and Review 1976—1979 (Kluwer, Holland, 1979). Se även t ex Niklasson, S, The OECD Guidelines for MNEs and the UN Draft Code of Conduct: Some Political Considerations. Studies in Transnational Economic Law, vol I (1980) s 141 ff.
21 ILO, dvs International Labour Organisation, är FN:s specialorgan för arbetsfrågor (Internationella Arbetsbyrån).

"Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy", 1977. På svenska finns deklarationen t ex i LO/PTK-handboken, se föregående not.

22 The OECD Committee on International Investment and Multinational Enterprises (IME Committee). Application of Paragraph 9 of the Employment and Industrial Relations Guidelines to Investment Matters (December 10, 1980). Rapporten finns inarbetad i den skrift som anges i 7.8 not 6.

23 "The basic purpose of paragraph 9 is to ensure that negotiations conducted under national practice take place in a meaningful manner with representatives of management in a position to directly influence decisions on investment matters and to negotiate in an effort to reach agreement ..." (punkt 8 i rapporten). Se rapporten i 7.8 not 6 s 37 p 77.

24 Se t ex AU 1987/88:8. Jfr även avsnitt 7.8 vid not 6.

25 Propositionen s 211 f, 230 f och 360. Jfr Prop 1985/86:98 s 207 f (lag om etnisk diskriminering). Se i litteraturen t ex Fahlbeck, R, Kollektivavtalets verkningar för utomstående. Kollektivavtalets roll i en ny miljö. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling, s 140. Se även *densamme*, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten. Se även Lunning, L, Facklig förtroendeman. Kommentar till 1974 års lagstiftning (2 uppl 1979) s 41 f.

26 Propositionen s 486 (lagrådet) och 532.

27 Se i praxis t ex AD 1985:88 och 1988:65.

28 AD 1980:72 s 457; jfr s 462. AD har hänvisat till detta uttalande i flera senare mål. Se t ex 1981:125 (s 715), 1982:6 (s 59), 1985:88 (616 f) och 1988:23 (s 154).

29 Se t ex AD 1981:125 (s 716).

30 AD 1979:118 s 681 i referatet. Kursiverat här.

31 Se t ex AD 1978:51. Se även t ex uttalanden i AD 1980:12.

32 Se t ex AD 1980:63.

33 Se t ex AD 1981:22 och 1981:99.

34 Ad 1978:166 och 1980:109 — Avgörande framstår som olyckliga. MBL syftar bl a till att arbetstagarsidan skall deltaga i arbetsgivarens beslutsprocess. Beslutsprocessen är en dynamisk företeelse. Det kan aldrig i förväg förutses om ett beslut kommer att fattas eller inte. För övrigt är även ett "icke-beslut", dvs ett "beslut att inte fatta ett beslut", en typ av beslut. Ofta är sådana beslut mycket viktiga och avgörande. Så kan t ex underlåtenhet att investera bädda för ett företags undergång.

Även ur andra synpunkter är utgången olycklig. Den ger nämligen arbetsgivaren en möjlighet att sätta sig över MBL genom att ensam utföra undersökningar m m på samma sätt som om han skulle fatta ett beslut men sedan — när hela beslutsprocessen är slutförd — bestämma sig för att inte fatta något beslut. Vidare kan arbetsgivaren undgå skadeståndsansvar för brott mot förhandlingsskyldigheten genom att helt enkelt låta bli att besluta. Det uppskov som därigenom åsamkas arbetsgivaren kan visserligen vara sanktion nog men säkert är detta inte.

35 Gränsen mellan dessa är dock inte skarp; se t ex AD 1987:5.

36 Propositionen s 216 f och 353 f samt Utredningen s 770 f.

37 Propositionen s 218. — I praktiken synes § 12-förhandlingar också vara ovanliga; se Hammarström, O, Medbestämmande 1977 — 1979 — en översikt. *Ingår i* Tre år med MBL (1980) s 22 f.

38 Propositionen s 360.

39 Propositionen s 357. Se i praxis AD 1980:112 (personalbudgeten), 1981:57 och 1982:54. Ytterligare kan hänvisas till Prop 1976/77:90, s 184 (semesterlagen). I avtalen finns frågan reglerad i MBA-bank, IV § 7.

40 AD 1978:88 och 1980:34.

41 AD 1978:88 och 1980:34.

42 Se härom i praxis allmänt t ex AD 1983:7 och 1987:82.

43 AD 1988:47 s 311. Samma uttryckssätt har använts tidigare. Se t ex AD 1987:5 s 79.

44 Se t ex AD 1980:34 och 1980:93. I tjänstetillsättningsärenden är situationen annorlunda och här krävs ofta endast en förhandling; AD 1980:163, 1981:45, 1982:8 och 1982:34.

45 Se i praxis t ex AD 1986:53, 1986:56, 1987:82 och 1988:47.

46 Se t ex AD 1988:47 s 71 (häfte 1).

47 Se t ex AD 1984:75, 1987:79 och 1988:47.

48 AD 1980:49 s 342. Jfr även t ex AD 1984:75 s 483 där samma uttryck finns. Se även AD 1988:47.

49 Se t ex AD 1987:79.

50 Se t ex AD 1978:157.

51 Se t ex AD 1988:47. Se även AD 1986:53.

52 Se t ex AD 1980:49 och 1981:57.

53 Se t ex AD 1980:81.

54 AD 1980:93. Jfr även AD 1987:79.

55 AD 1978:65. Se även 1980:94, som dock gällde förhandlingsskyldighet enligt 10 § MBL.

56 Propositionen s 223, 225 och 259. Se i praxis AD 1988:57.

57 Propositionen s 222 och 358. Se även uttalanden av AD i 1980:106, som dock rörde situationen i ett konkursbo.

58 Sådana avtal finns inte.

59 Propositionen s 220 ff och 358 f. — Ett mycket belysande exempel i praxis är AD 1981:77. I detta mål fann AD att samtliga krav för *synnerliga skäl* var uppfyllda. Det rörde sig om en viktig fråga (1). De tre generella kraven (2) — som beskrivs i texten — var uppfyllda och det fanns en ömmande omständighet i det konkreta fallet (3), tidsbrist. Se även det likaledes mycket belysande AD 1987:79.

60 Se AD 1979:19, där kraven ansågs uppfyllda. Samma var fallet i AD 1987:45, som dock rörde 38 § MBL.

61 Se t ex AD 1989:6 där arbetsgivaren ansågs kunna lastas.
62 Se 1978:91, 1980:134 och 1981:6, där dock tidsbrist ej ansågs föreligga. — I 1981:77 fann AD tidsbrist föreligga.
63 AD 1980:106. Se i litteraturen allmänt Zethraeus, S Å, Arbetsrätten vid arbetsgivarens konkurs (Lag & Avtals skriftserie 4, 1983). Se även Möller, M, Konkurs och kontrakt (1988) s 666 not 7 med utförliga litteraturhänvisningar. Se i nyare praxis AD 1988:126.
64 Propositionen s 224.
65 Se t ex AD 1986:127.
66 Se i praxis AD 1981:57, 1986:56 och 1987:5.
67 AD 1987:5 s 80.
68 Se härtill och med jämförelse med situationen i Sverige Fahlbeck, R, Industrial Relations i USA (Lund 1988), avsnitt 5.7.

Jfr om "good faith bargaining" även OECD-riktlinjerna, se not 20 ovan. Där heter det i avsnittet om Employment and Industrial Relations i punkt 1 att företagen skall "engage in constructive negotiations ... with a view to reaching agreements". Se även uttalandet i not 23 ovan.
69 Se t ex AD 1986:56 och 1987:5.
70 Propositionen t ex s 355.
71 Propositionen, flerstädes t ex s 217 och 221.
72 Propositionen s 214. Möjligheten att gå till centrala förhandlingar "är i sig själv ägnad att underlätta uppgörelse redan i den lokala förhandlingsomgången".
73 Se härtill Propositionen s 357.
74 Se t ex AD 1978:65, 1983:7 och 1989:67.
75 Se t ex AD 1978:157.
76 Se t ex AD 1987:82.
77 Se t ex AD 1980:163.
78 AD 1980:23.
79 Propositionen, flerstädes t ex s 359, och InU 1975/76:45, s 49.
80 AD 1984:75.
81 Krav att skadeståndet skall graderas framläggs ganska ofta i riksdagen; se t ex AU 1986/87:8 s 22 och 1988/89:AU4 s 22 f.
82 Propositionen s 223, 225 och 259. Se i praxis AD 1988:57.
83 Propositionen s 399. Detta gäller även på det kommunala området trots att det där kan göras gällande att beslutet av arbetsgivaren/kommunen "ej har tillkommit i laga ordning" (7:1 p 1 KL); se härtill dom av regeringsrätten RÅ 1979 Ab 114.
84 Denna påföljd förekommer i t ex USA. Se härom Fahlbeck, a a not 68, avsnitt 5.8.
85 AD 1978:60.
86 AD 1985:112.
87 Se första gången AD 1979:118. Störst uppmärksamhet har domarna AD 1980:72 och 1981:1 tilldragit sig. De avsåg bägge utseende av högste chef, Vd.
88 Avtal 1987 om medbestämmande vid beredningen av regeringsärenden; se Prop 1986/87:147 och AU 1986/87:18.
89 Se t ex AU 1987/88:8 s 16 f och 34 f samt AU 1988/89:4 s 14 och 30. Se om chefstillsättning inom staten i övrigt SAV cirkulär 1986 A 26 och 1987 A 35.
90 Se t ex AD 1980:39.
91 Jfr 2.3.6 vid och i not 16.
92 AD 1979:149.
93 AD 1978:51.

9. Rätten att bestämma över företaget

9.1 Företagsdemokrati. Samarbetsavtal

1 Se allmänt om utvecklingen under 1900-talet t ex Schiller, B, LO, paragraf 32 och företagsdemokratin (1974).
2 Uppdelningen på frågor om företagsledning och arbetsledning har gammal hävd. Uppdelningen har emellertid inget stöd i lag. Gränsdragningen är långtifrån klar. — I lagförarbeten på arbetsrättens område kan hänvisas till Propositionen s 382 ff, Prop 1978/79:175 s 129 (JämL) samt Utredningen s 320 f och 809 ff.
3 Se utförligt om ekonomikommittéavtalen Moberg (1981) s 72 ff.

9.2 Medbestämmandeavtal

1 Propositionen s 383 och 386, samt Prop 1976/77:137 s 10 ff.
2 Propositionen s 383.
3 Se t ex AD 1989:45.
4 Se hänvisningar i not 1.
5 Samma källa s 14 f och 21 f, samt AU 1976/77:32 s 10.
6 Se till det som sägs i detta och nästa stycke Prop 1976/77:137 s 12 ff, och AU 1976/77:32 s 11 f. Se även Prop 1978/79:176 s 115.
7 AU 1976/77:32 s 11.
8 Prop 1976/77:137 s 15.
9 Samma källa s 26.
10 Någon översikt av floran av MBA finns ej, inte ens centralt ingångna avtal. Ett utförligt referat av de avtal som ingåtts fram till 1981 finns i avsnitt 6.2 i Flodgren — Hydén — Sandström (1981).
11 "Maj — 68" kallas den sociala revoltrörelse som började i Paris i maj 1968. Ursprungligen var det en studentrörelse men den spred sig till arbetsmarknaden. Till Sverige kom "maj -68" sent på hösten 1969 när gruvarbetarna vid LKAB (ett statsägt företag) gick ut i vild strejk. Arbetsnedläggelsen pågick under åtskilliga veckor trots frenetiska ansträngningar från regeringen (s) och LO att få slut på den. I hägnet av denna strejk och den strejkvåg som Sve-

rige upplevde år 1970 tillsattes de utredningar vars förslag så småningom ledde till bl a LAS (1974), FML (1974) och MBL (1976), "den nya arbetsrätten".

12 Det finns ingen gemensam kommentar till avtalet. SAV har däremot gett ut anvisningar; SAV-Cirkulär 1984 A 40—41.

13 Se 5.7 not 6.

9.3 Styrelserepresentation

1 Prop 1987/88:10 och AU 1987/88:10.

2 Under åren 1976—1980 fanns ytterligare en "insynslag", lagen 1976:349 om uppgiftsskyldighet i planeringsfrågor. Den upphörde vid utgången av 1980; se Prop 1980/81:20 bilaga 13 s 3 ff och SFS 1980:1119.

3 Prop 1981/82:112. Lagen är temporär. 1988 förlängdes dess giltighetstid till utgången av juni månad 1991; Prop 1987/88:94.

4 Prop 1987/88:10 s 44.

5 Samma.

6 Samma.

7 Samma s 65 ff. Se om tystnadsplikt utförligt Moberg, K, Anställda i styrelser. Lagen om styrelserepresentation för de anställda (1988) s 123 ff.

8 Prop 1987/88:10 s 67. Se även Moberg a a föregående not s 124 ff.

9 Prop 1987/88:10 avsnitt 2.6. Se även Moberg a a not 7 avsnitt 4.2. Ansvarsfrågan har blivit mycket omdiskuterad. Se t ex artiklar i Lag & Avtal 1983:5 samt 1987:1, 3 och 7.

10 Prop 1987/88:10 s 67 f.

11 Prop 1987/88:10 s 66. Se närmare Moberg a a not 7 s 60 f.

I avsnitt 1.1 vid not 17 har angetts att styrelseledamöter är uppdragstagare vad gäller själva arbetet i styrelsen.

12 Se t ex AU 1988/89:6 där motionerna rörande styrelserepresentation till 1988/89 års riksmöte behandlas. Ingen riksdagsman föreslår paritetsrepresentation.

13 Regeringens förordnandemotiv 1987:5, Prop 1986/87:99 och KU 1987/88:29.

14 Prop 1984/85:200 och 1986/87:39.

15 Prop 1978/79:188 samt a a föregående not.

16 Prop 1984/85:200 s 9.

17 Detta motstånd har kallats "4 oktober-rörelsen" efter en stor demonstration mot fonderna som hölls i Stockholm den 4 oktober 1983. Se i AD:s praxis om detta AD 1984:91; se om detta mål vidare avsnitt 6.10. Initiativtagare till demonstrationen och en av ledarna för fondmotståndet var Gunnar Rundholm, ordförande i styrelsen för Eldon AB. Det är en historiens ironi att ett av de börsföretag där löntagarfonderna har blivit stora ägare (i procent av rösterna den 31/12 1988) är — Eldon AB! Se härtill Regeringens skrivelse 1988/89:144, s 272 f.

18 Sydfonden, Fond Väst, Trefond Invest, Mellansvenska löntagarfonden och Nordfonden. Se härtill t ex Regeringens skrivelse 1988/89:144.

19 Prop 1983/84:50 (förslag till löntagarfonder m m) s 54.

20 37 § lagen 1983:1092 med reglemente för allmänna pensionsfonden i lydelse SFS 1988:747. Jfr Prop 1983/84:50 s 80 och 120 samt Prop 1987/88:167 s 13 f. Rösträttsbegränsningarna gäller endast svenska börsnoterade företag. Begränsningen gäller inte om fonderna förvärvar ett större innehav i ett icke noterat bolag som sedermera börsnoteras.

21 Prop 1983/84:50 s 79.

22 Samma s 52.

23 Samma s 81.

24 38 § lagen 1983:1092 med reglemente för allmänna pensionsfonden. Jfr Prop 1983/84:50 s 51, 82 och 120.

25 Prop 1983/84:50 s 51.

26 Rösträttsöverlåtelse förekommer i drygt 60 % av de företag där överlåtelse är möjlig; se Regeringens skrivelse 1988/89:144 s 307 f. AP-fonden har för sin del regelmässigt delegerat rösträtt till lokala fackliga organisationer; Prop 1983/84:50 s 308.

27 En option är en företrädesrätt att vid ett senare tillfälle förvärva aktie till ett i förväg bestämt pris.

28 Regeringens skrivelse 1988/89:144 s 6.

29 Se härtill allmänt SOU 1988:38, Ägande och inflytande i svenskt näringsliv.

9.4 Facklig vetorätt

1 Lag 1982:1006. Se Prop 1982/83:11.

2 Se t ex Hansson, I, Den svarta sektorn — storlek och effekter. *Ingår i* Hur klarar vi 1990? Rapport från en konferens om skatter (Riksbanken 1983).

3 Se om "grå" arbetskraft och arbetsförmedling Numhauser-Henning, Ann, Fixed-Term Contracts and Temporary Work (stencil, Juridiska institutionen, Lund, 1988) och där vidare anförd litteratur. Se i praxis t ex AD 1987:154 ("Pysslingen"), Svea Hovrätt 1988 avd 10 DB 154 samt Kammarrätten i Stockholm dom 1988—11—04, mål nr 1282—1988 ("Pysslingen").

4 Se avsnitt 1.1 vid not 10—12.

5 Se t ex Propositionen s 309 f.

6 Propositionen s 310. — Se även Nordisk utredningsserie A 1978:5 Uthyrnings- och entreprenadföretag i Norden. "Grå arbetskraft" s 67 ff. Hänvisning kan vidare ske till uttalandet vid not 11 nedan.

7 Propositionen s 397 f. Se i praxis t ex AD 1989:35.

8 Se t ex AD 1981:124 (stridsåtgärd?).

9 Se t ex Propositionen s 312 f, 399 f och 497 (lagrådet).

10 Se t ex Propositionen s 400, SOU 1982:60 MBL i utveckling s 175, AU 1986/87:8 s 24 eller dåvarande

arbetsmarknadsministern Anna-Greta Leijon, Riksdagen, Protokoll 1983/84 nr 43 10 § (9 december 1983). Jfr nedan 9.4.4 vid not 33.

11 Regeringsbeslut 1985—03—28. Beslutet citeras i utdrag i t ex AU 1985/86:1 s 14 f och AU 1986/87:8 s 24.

12 Se i praxis t ex AD 1988:102 och 1989:35. Avtalen på byggnadsområdet illustrerar på ett tydligt sätt vetorättens fjärrverkan. I avtalen finns nämligen regler som syftar inte bara på den entreprenör som den egna arbetsgivaren har avtal med utan även på underavtal som entreprenören i sin tur kan komma att ingå.

13 Se t ex AD 1987:131.

14 Se t ex AD 1988:175.

15 AD 1982:165.

16 Propositionen s 311 f och 394.

16a Propositionen s 398.

17 AD 1983:2 och 1988:151.

18 Se om begreppet "förhandling" här AD 1981:121 och 1989:35. Förhandlingar enligt 11 § och 38 § MBL kan föras tillsammans; AD 1981:121.

19 Se hänvisningar i not 7.

20 Propositionen s 397 f.

21 AD 1980:130.

22 I 1988:102 fann AD att "den omständigheten att arbetet skulle pågå under två — tre månader starkt (talar) emot att arbetet skulle kunna anses vara kortvarigt"; s 554 (häfte 3).

23 AD 1978:45, 1978:79 och 1980:130.

24 AD 1979:71. Se även AD 1980:130.

25 Propositionen s 313.

26 AD 1978:45.

27 AD 1980:39.

28 Se i praxis AD 1978:79, 1979:71, 1979:129 och 1987:92.

29 Propositionen s 314.

30 Propositionen s 310, 314, 397 och 402. Se i praxis t ex AD 1979:129 och 1985:66.

31 Propositionen s 171 ff, 311, 315 f, 399 ff.

32 Se i praxis AD 1978:109 och 1978:114. — Jfr motsvarande vid anställningstrygghet 12.2.3.3.

33 41 § konkurrenslagen 1982; jfr Prop 1981/82:165 s 194 ff. Se t ex beslut av näringsfrihetsombudsmannen (NO) 1982—03—25, kollektivavtal mellan Linjeflyg och Svensk Pilotförening. Frågan är dock inte ännu prövad av marknadsdomstolen (MD). I beslutet 1989:13 kom MD nära frågan dock utan att direkt behandla den. I målet prövades ett kollektivavtal (måleriavtalet) med en bestämmelse om att underentreprenören skall ha kollektivavtal.

Se även 9.4.1 vid not 10. NO intar en starkt kritisk attityd till kollektivavtal som utesluter ensamföretagare; se t ex MD 1989:13. Jfr även nedan 9.4.7.

34 InU 1975/76:45 s 44. Påståenden om sådana syften är vanliga. I rättspraxis kan hänvisas till referaten i AD 1978:109 och 1978:114.

35 Se t ex AD 1982:104.

36 Propositionen s 402, 498 (lagrådet) och 533. Se i praxis t ex AD 1982:104 och 1984:110.

37 Propositionen s 318.

38 Propositionen s 401, 497 f (lagrådet) och 533.

39 Propositionen s 316 och 401. Se i praxis särskilt AD 1978:109 och 1979:31.

40 Se t ex AD 1982:104 och 1987:154.

41 AD 1978:114. Se även 1978:72.

42 AD 1979:31.

43 Se senast AD 1978:109. Jfr häremot AD 1982:104, 1984:110 och 1987:154 där vetot var felaktigt men inte utan fog i lagens mening.

44 Före hänvändelsen till AD skall tvisteförhandlingar föras; AD 1979:13.

45 Se härtill allmänt t ex SOU 1982:60 MBL i utveckling, avsnitt 5.5.

46 Se t ex AU 1988/89:4 med vidare hänvisningar.

47 Se om Transports inställning t ex SOU 1982:60 MBL i utveckling s 164 ff och 173 ff.

48 Se t ex AD 1978:109 och 1978:114.

49 Se 9.4.1 vid not 10 och 9.4.4 vid not 33.

50 JO 1982/83:431.

51 Se t ex SOU 1982:60 MBL i utveckling s 173 ff eller artiklar i Lag & Avtal 1983:4 (Frankhammar — Lagerbäck) och 1983:5 (Bengtsberg — Bengtsson).

10. Rätten att bestämma över arbetet

10.1 Inledning

1 Se allmänt om begreppet arbetsledning t ex Prop 1978/79:175 s 128 f (JämL).

10.2 Arbetsskyldigheten

1 I modern praxis kan hänvisas till AD 1980:51 och 1982:50 samt rättsfall i not 3 nedan. Se i litteraturen t ex Victorin, A, Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden, SvJT 1979 s 675. — Se om principens uppkomst Schmidt, F, Kring tjänsteavtalets rättskällor. Minnesskrift utgiven av Juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957 (1957).

2 Citat från AD 1983:105 s 675. Se i modern praxis även t ex AD 1982:152 och 1983:174.

3 Se beträffande den statliga sektorn Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 212 ff, Utredningen s 642 f och 652 samt Wennergren, B, I statens tjänst (1985) s 90 f. — Se i praxis beträffande den statliga sektorn t ex AD 1982:18, 1982:112, 1983:105 och 1985:53. Se om den kommunala sektorn t ex AD 1980:51, 1983:156, 1983:174, 1984:119 och 1985:6. Regler om arbetsskyldigheten finns i AB 89, § 6; jfr AD 1981:155.

4 Se i praxis särskilt AD 1977:62 — som dock inte

gällde arbetsskyldigheten utan i stället skyldighet för arbetstagarna att följa ett kollektivavtals bestämmelser om tidsstämpling. Se även uttalanden av AD i 1980:15 s 126. — Vidare hänvisas till Utredningen s 851.

5 Se t ex AD 1958:34, 1962:2 och 1965:3.

6 Jfr AD 1931:77, 1933:34 och 1943:102.

7 Se i praxis särskilt AD 1968:33, "Saabmålet". Hänvisning kan också ske till AD 1978:89.

8 Se t ex AD 1929:29.

9 I NJA 1948 s 376 ansågs en verkmästare inte skyldig att arbeta som arbetare.

10 Se t ex AD 1978:89, 1978:117 och 1978:161.

11 Se t ex AD 1984:80.

12 Se i praxis t ex AD 1982:112, sk s 917. Jfr i litteraturen t ex Fahlbeck, R, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten. Se särskilt s 95 ff.

13 AD 1983:174.

14 Prop 1973:129 s 238. — I undantagsfall kan arbetsgivaren ha rätt att ensidigt göra ändringar, t ex därför att stöd finns i kollektivavtal. Se härom AD 1978:68 s 543.

15 Motsvarande — men identiska — regel i tidigare AB har prövats flera gånger av AD; se t ex 1984:80, 1984:114, 1987:18 och 1987:29.

16 Se om dessa 5.7 not 6.

17 Se i praxis beträffande statlig tjänst AD 1982:112.

18 Undantag kan tänkas då poolen — helt eller delvis — blir olaglig. Det närmast till hands liggande exemplet är att poolen bedriver uthyrning av arbetskraft i strid mot lagen 1935 med vissa bestämmelser om arbetsförmedling, särskilt 1 § 2 st. Se härom Fahlbeck, R, Temporary Work in Sweden. *Ingår i* Temporary Work in Modern Society. International Institute for Temporary Work (Kluwer, Holland, 1978) s 363 f.

19 Se i praxis vidare AD 1982:29, 1983:46, 1983:177, 1985:6 och 1986:28.

20 Se i praxis vidare AD 1982:112 och 1989:67. Jfr t ex AD 1982:29, 1983:174 och 1986:28 där krav på sakliga skäl ej ansågs kunna uppställas.

21 Se i praxis vidare AD 1982:72, 1984:2, 1984:28 och 1985:72. Se även AD 1982:9 (ej omreglering), 1983:105 (statlig tjänst), 1984:119 (kommunal tjänst), och 1987:29 (kommunal tjänst).

22 Se i praxis t ex AD 1982:41.

23 Se i praxis t ex AD 1982:52.

24 Schmidt, F, Tjänsteavtalet (1959) s 205.

25 Prop 1981/82:71 s 130.

26 Frågan har berörts i två propositioner. — I propositionen 1973:123 s 250 f (GLAS) skedde detta i anslutning till regeln i 14 § om skydd i vissa fall mot omplacering under uppsägningstid. — I Prop 1978/79:168 s 52 skedde det i anslutning till förutsättningarna för att erhålla havandeskapspenning.

Uttalandena ger inte klarhet. Förarbetena till LAS 1974 synes innebära att skyldighet att byta arbetsplats inom sedvanligt resavstånd föreligger (om sådan förflyttning är avtalsenlig). Förarbetena till reglerna om havandeskapspenning synes däremot innebära att skyldighet inte föreligger att byta arbetsplats.

Jfr också Sandström, s 174, som synes mena att arbetsgivaren har en vidsträckt befogenhet att geografiskt flytta arbetstagare.

I 1980:149 tangerade AD frågan men begränsade sig till att tolka arbetstagarens anställningsavtal.

27 1809 års regeringsform innehöll dock en uttrycklig bestämmelse som förbjöd förflyttning utan samtycke, § 36. Se härtill Jägerskiöld, S, Svensk tjänstemannarätt, del I, (1956) s 326 ff. Se även Wennergren, B, I statens tjänst (1985), s 90 ff.

28 Frågor som avser lokalisering av den offentliga verksamheten faller utanför avtalsområdet; Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 151.

29 Se i rättspraxis AD 1981:1, som gällde den med AB 80 likalydande regeln i ABT 75 (i lydelse från juli 1978). Avståndet mellan de två tjänstgöringsorterna synes ha varit ca 9 kilometer. Se även AD 1983:46, samma ort.

30 I "bastu-fallet" — AD 1978:89 — flyttades arbetstagaren från ett normalt varmt inomhusarbete till utomhusarbete.

31 Se t ex Propositionen s 383.

32 Ett exempel i praxis är AD 1980:10, som rörde hur en väktare skulle utföra sitt arbete.

33 Se t ex Avtal och lagar om medbestämmande. Mars 1981. SAF. Enheten Medbestämmande s 15.

34 Se i rättspraxis senast AD 1951:1 (med hänvisningar till tidigare avgöranden). Se härom Schmidt, F, Tjänsteavtalet (1959) s 205 f. Se i modern praxis ett fall där tidsstudier utlöste många tvister, AD 1989:67. Tillåtligheten av tidsstudier diskuterades inte.

10.3 Arbetsledning och lydnadsplikt

1 AD 1934:179. — Se även t ex Propositionen s 256, Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 213 ff, Utredningen s 330 f, 642 f och 652, samt hänvisningarna i not 2. I litteraturen kan hänvisas till Sandström, s 79 ff, med hänvisningar till praxis. Se i modern praxis AD 1986:11 och det mycket belysande 1989:70.

2 Prop 1973:130 s 158, Prop 1976/77:149 s 259 f och SoU 1977/78:1 s 57 f.

3 Jfr i modern praxis AD 1984:52 där den beordrade arbetsuppgiften dock inte ansågs olaglig.

4 Se t ex Propositionen s 252 f. — Se vidare Rodhe, K, Lärobok i obligationsrätt (5 uppl 1979) s 163 ff, och densamme, Obligationsrätt (1956) s 391 ff.

5 Framställningen i detta avsnitt bygger på AD 1979:164—165. Se även AD 1984:58.
6 Prop 1976/77:149 s 339 f.
7 Se rättsfallen från 1979 i not 5. Se även AD 1987:58. Se även Prop 1976/77:149 s 142 och 339 (arbetsmiljölag) samt SoU 1977/78:1 s 56 f.
8 Se i praxis t ex AD 1982:29 och 1986:28.
9 Se t ex AD 1983:46 och 1985:6 samt rättsfallen i noterna 8 och 10.
10 Se t ex AD 1982:29 och 1984:80.
11 AD 1986:28 s 262.
12 AD 1983:3 s 88.
13 Jfr även AD 1980:158 där arbetstagarsidan gjorde gällande att arbetsgivarparten uppträtt olämpligt och kränkande genom att göra ofördelaktiga uttalanden om vissa arbetstagare under lokala löneförhandlingar om individuella löneökningar. AD yttrade emellertid att det får accepteras att "uttrycksättet därvidlag kan bli ganska oförblommerat".
14 Med kroppsvisitation förstås en undersökning av någons kläder eller eljest saker han bär på sig. Med kroppsbesiktning förstås en inspektion av den mänskliga kroppen. Sådan besiktning kan vara begränsad till kroppens yttre — yttre kroppsbesiktning — men även omfatta kroppens hålrum. Se om gränsdragningarna JO 1979/80:194 och 1987/88:242. Se även t ex NJA 1975 s 16.
15 Se i praxis t ex AD 1984:94, 1985:3 och 1988:97. Se vidare SAV cirkulär 1988 A 5.
16 Ds C 1986:6 Hälsoundersökningar i statlig tjänst m m. Jfr Ds C 1987:1 Remissvaren på Ds C 1986:6. Förslag till lagstiftning har framlagts i Ds 1989:45.
17 JO 1985/86:289. Se även JO i Ds C 1987:1 (se not 16 ovan) s 59.
18 I 1987:52 godtog dock AD synbarligen reglerna ehuru frågan om bundenhet av reglerna inte diskuterades särskilt.
19 Se t ex JO 1988/89:350 med ytterligare hänvisningar.
20 Verksamheten regleras av lagen 1974:191 om bevakningsföretag. Se härtill t ex Brottsförebyggande rådet (BrÅ) PM 1983:4, Stöld i fabrik, flerstädes sk s 66 ff. Se om kroppsvisitation allmänt artikel i Lag & Avtal 1982:9.
21 Se i praxis t ex AD 1979:150 som rörde AB Vin- & Spritcentralen, Stockholm.
22 AD 1951:1 och 1952:5; jfr 1977:62.

10.4 Arbetsinstruktioner, ordningsregler etc

1 Se härtill allmänt Sandström.
2 Se i praxis t ex AD 1978:89, 1979:87, 1982:29 och 1987:18.
3 Principen fastslogs av AD i det s k CTC-målet 1972:7, som gällde suspension. Numera har principen stöd i 62 § MBL.
4 Se beträffande den utanförstående och 62 § MBL t ex AD 1989:67. Frågan om det enskilda anställningsavtalets innehåll ställdes inte på sin spets.

Vilken disciplinär bestraffningsmakt gentemot utanförstående har arbetsgivaren? Sandström, s 129 f, menar att arbetsgivare i själva verket har vidsträckta befogenheter. Han menar vidare att "(I) praktiken kan ensidiga arbetsreglementen påtvingas de anställda, genom att sanktionsreglerna tolkas in i de personliga avtalen" (s 130). — Den av Sandström förfäktade åsikten synes mig synnerligen osannolik med hänsyn till den princip om uttryckligt stöd i lag eller avtal som 62 § MBL ger uttryck för. Att ett motsvarande krav på uttrycklig reglering inte skulle uppställas även utanför kollektivavtalsreglerat område är svårt att tänka sig.
5 Se t ex JO 1978/79:370 och 14:1 LOA.
6 Se i praxis t ex AD 1981:1 och 1985:88; jfr dock 1980:156.
7 Se t ex AD 1983:159, 1983:189, 1985:88 och 1986:160.
8 Se t ex AD 1978:89, 1980:156 och 1989:67. Se uttrycket "LAS-varning" i t ex AD 1987:65 s 449 sista raden.
9 Se i praxis t ex AD 1985:75 och 1985:112.
10 Se i praxis t ex AD 1984:67.
11 Se AD 1985:75 och 1987:143; jfr 1988:97.
12 Se t ex AD 1984:119 punkt 4.
13 Se t ex AD 1981:85, ohållbara samarbetssvårigheter, eller 1981:163, arbetstagare med mycket framskjuten ställning.

10.5 Rätten till arbetsresultat

1 1980 framlades ett förslag till ny lagstiftning, SOU 1980:42, men förslaget har inte lett till ny lag.
2 Se i rättspraxis AD 1982:21, som gällde ersättning enligt 1949 års lag, och AD 1982:90, där både lagen och avtalet aktualiserades.
3 Mönsterskyddslagen 1970 (485). Mönsterrätt tillkommer upphovsmannen. Arbetsgivare anses dock ofta kunna inträda i upphovsmannens rätt; se härtill Bernitz m fl, Immaterialrätt (1983) s 114.

Se i litteraturen allmänt Godenhielm, B, Arbetstagares upphovsrätt, Nordiskt Immateriellt Rättsskydd 1978, s 321, med ytterligare hänvisningar, samt till inlägg i anledning av denna artikel, samma ställe, s 352 ff. Hovrättsassessorn Lennart Svensäter är sysselsatt med ett omfattande arbete med arbetstiteln "Anställning och upphovsrätt". Det kan beräknas bli publicerat under 1990.
4 Jfr AD 1975:23.
5 AD 1975:23.
6 Avtalet har föregångare, främst företagsnämndsavtalet 1946 (jfr 9.1). En översikt över förslagsverksamhetens uppkomst och nuvarande reglering m m

finns i Ds Fi 1986:22. Om beskattning av förslagsersättningar och uppfinnarinkomst.

10.6 Parternas skyldigheter i övrigt

1 Se om arbetsgivarens skadeståndsansvar Hellner, J, Skadeståndsrätt (4 uppl 1985) och Nordenson, U, Bengtsson, B, Strömbäck, E, Skadestånd (3 omarb uppl 1985).

2 Se ett fall om TFA i praxis AD 1988:137.

3 Vägledande praxis saknas. Se i litteraturen Hellner, J, a a not 1 kap 4 (allmänt) och Schmidt, F, Arbetsrätt II (2 uppl 1974), s 233 och 248. Se även Propositionen s 297 ff, 418 ff och 514.

4 Principer för intyg och betyg har utvecklats i praxis. De senaste fallen i HD är NJA 1947 s 129 och NJA 1968 s 570. Från AD:s praxis hänvisas till 1934:33, 1946:34, 1951:27, 1958:21, 1963:2, 1967:4, 1986:22 och 1986:25. — Åtskilliga ärenden har behandlats av JO, från senare tid främst 1970 s 372 och 1974 s 542. Hänvisning kan också ske till 1970 s 121 och 143, 1971 s 176 och 1979/80 s 154, som alla avser det militära området.

En utredning om tjänstgöringsbetyg på den statliga sektorn — SOU 1970:28 — innehåller historik och översikt över gällande rätt. Ett förslag till kungörelse om tjänstgöringsbetyg och intyg framlades men någon kungörelse har inte utfärdats.

Författningsbestämmelser finns i 36 § AF, 14 § lagen om arbetstid m m i husligt arbete samt 15 § sjömanslagen.

Se även PArådet: Hur skriver man tjänstgöringsbetyg? (1967).

5 Se t ex Industritjänstemannaavtalet § 11 Mom 3:9. — Flera MBA innehåller regler men dessa är mycket allmänt hållna; MBA-bank, avd II, MBA-KL, bilaga D3, och MBA-S 27 §. Hänvisning kan även ske till Allmänna ordningsregler, antagna 1972 av Sveriges Verkstadsförening (rubriken Avflyttning).

6 Det ledande rättsfallet är AD 1986:22.

7 AD 1945:47.

8 Se t ex SOU 1973:7 s 148, Prop 1973:129 s 126 (LAS), Ds A 1981:7, s 15 ff och SOU 1983:62 s 21 f.

9 Annorlunda om arbetstagaren presterar ett arbetsresultat som *objektivt sett* inte är godtagbart (och det varken föreligger "ömmande skäl" eller omplaceringsmöjligheter); se t ex AD 1978:161 och 1980:122.

10 Se AD 1980:10. Jfr AD 1982:44.

11 AD 1980:10 s 108.

12 Se härom Aspegren, L, Förbjudna "extraknäck", Förvaltningsrättslig Tidskrift 1980, s 139. — Se även SAV Cirkulär 1986 A 10. Se även t ex JO 1984/85:82 (staten) och AD 1985:69 (kommun). JK får varje år ta ställning till statstjänstemäns bisysslor; se härtill årsboken JK-beslut.

13 Statliga sektorn: 6:1 LOA och AST 8 §. Kommunala sektorn: AB 89 § 9. Se i praxis AD 1985:69 (AB 80).

14 I Prop 1973:129 s 149 f (LAS) anges att yppande av yrkeshemlighet *kan* föranleda avsked. Den närmare omfattningen av tystnadsplikten är dock oviss. Moderna rättsfall saknas. Det senaste fallet från AD — 1961:27 — är alltför strängt mot arbetstagaren och kan inte anses vägledande längre.

15 Lagen kommenteras av Levin, B, Lag med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens (1944). En modern framställning är Bernitz, U, Karnell, G, Pehrson, L, och Sandgren, C, Immaterialrätt (1983) s 172 ff. — Se även Propositionen s 507 ff.

16 Se härtill Prop 1987/88:155, LU 1988/89:30 och riksdagens protokoll 1988/89:111.

17 Se om kritikrätt och lojalitet i modern praxis AD 1981:124, 1982:110 och 159, 1986:95, 1987:5 och 22 samt 1988:67. Se även t ex JO 1988/89 s 213 och 391.

18 Se i praxis fall där uppsägning/avsked godtogs AD 1980:20, 1981:161, 1983:93 och 1983:159. Se i praxis fall där uppsägning ej godtogs AD 1980:82.

Se i praxis fall där arbetstagaren börjat planera för verksamhet som kunde bli konkurrerande AD 1982:39 och 42. I det första fallet ansågs någon skada inte ha uppkommit för arbetsgivaren varför uppsägning ej godtogs. I det senare fallet blev slutsatsen den motsatta.

Konkurrerande verksamhet kan också innefatta brott, trolöshet mot huvudman (10:5 BrB); se i praxis NJA 1984 s 665.

19 Vägledande praxis saknas. — Möjligen kan vissa av arbetstagarens allmänna lojalitetsplikt betingade begränsningar få accepteras. Detta är dock mindre troligt och torde i så fall få avse särpräglade situationer, t ex att arbetstagaren i förtid lämnar sin anställning. Arbetsgivaren får skydda sig med en konkurrensklausul.

Bernitz synes utgå ifrån att det inte finns någon efterverkan av lojalitetsplikten; a a i not 15, s 175, och hänvisar till NJA 1948 s 256. Även Sandgren har denna uppfattning; Sandgren, C, Patentlicenser (1974) s 203 f. — Den särskilda tystnadsplikten enligt 3 § 1 st lagen med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens gäller enligt vad som uttryckligen anges i lagtexten endast så länge tjänsteavtalet är i kraft; i andra stycket finns dock inte denna begränsning; jfr Kommittéberättelsen 1980 del II s 78 f och Levin, a a i not 15 s 70 ff. I dansk rätt synes vissa efterverkningar föreligga; se Hasselbalch, O, Tjenstlige loyalitetspligter, Tidsskrift for Rettsvitenskap 1980, s 650 ff. För finsk rätts vidkommande uttalade Palmgren redan 1939 med skärpa att efterverkningar — när det saknas stöd i lag — inte bör få förekomma; Palmgren, G, Konkurrensklausuler vid tjänsteavtal (1939) s 55 ff. Se om finsk rätt vi-

dare Bruun, N, Konkurrens- och sekretessklausuler i anställningsavtal, Nordiskt Immateriellt Rättsskydd 1988 s 71.

20 Se i praxis allmänt AD 1984:20, 1984:68 och 1985:138.

21 Överenskommelse 1969 angående begränsning m m av s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal, SAF-SIF-SALF-CF.

22 Citat från AD 1984:20.

23 Se i praxis särskilt AD 1984:20 och 1986:68.

24 Citat från AD 1977:167 s 1100. Se även AD 1984:20.

25 AD 1977:167.

26 Hänvisning kan ske till AD 1982:9, 1986:95 och 1988:162.

27 Se motsättningsvis AD 1982:9.

28 Se i praxis AD 1981:144, skyldighet att upplysa om att arbetskamrat stal. Se även AD 1988:162. I ordningsregler förekommer ofta en anmaning till de anställda att anmäla fel eller faror; se t ex Allmänna ordningsregler vid företag anslutna till Sveriges Verkstadsförening, avsnittet Arbetet.

29 Se t ex AFS 1985:17, 5 § där en allmän upplysningsplikt stadgas.

30 Se härtill Cars, T, Mutor och bestickning (3 omarb uppl 1983), samt Tengelin, S, Tillåten förmån eller förbjuden muta? (1978). Se även Cars, T, Korruptionsbrott i rättspraxis 1983 — 1986, SvJT 1987 s 102 samt Nordiska juristmötenas förhandlingar 1984, Bestickning och andra otillbörliga förmåner.

31 Se i praxis från Högsta domstolen NJA 1981 s 477, 1981 s 1174, 1985 s 477 och 1987 s 604. Se i hovrättspraxis RH 1981:13. Se i AD:s praxis 1989:31. Se även JO 1982/83:162, 1983/84:146, 1984/85:172 och 247 samt 1988/89:133.

10.7 Permittering och driftsavbrott

1 Se t ex SOU 1973:7 s 77. Jfr AD 1979:164 s 477.

2 Se i praxis AD 1980:131 och 1985:9. Se även t ex Prop 1984/85:62 (med nya regler i LAS rörande betalning under permittering) s 8 och 33.

3 Avtalet SAF-LO från 1984 (se nedan i texten) medger permittering under del av dag endast då permitteringen beslutas inom en timme från ordinarie arbetstids början; § 5. Denna begränsning torde dock endast avse permittering som ger arbetstagaren rätt till ersättning enligt avtalet.

4 AD 1982:85. Jfr Prop 1984/85:62 s 8 och 32.

5 Lagstiftningen 1984 om permitteringslön — Prop 1984/85:62 — innebar ingen reglering av lovligheten att permittera. I propositionen heter det: "Några lagregler rörande permitteringsrätten som sådan finns inte", s 8. Tidigare regler i LAS om permittering vilade på samma grund; se t ex AU 1981/82:11 s 12.

6 Avtalet finns intaget i Prop 1984/85:62. I princip likalydande avtal har ingåtts med LO av SFO och KFO. Utanförstående arbetsgivare kan ansluta sig till alla dessa kollektivavtal; 2 § 3 st LAS.

7 Se härom allmänt i AD:s praxis t ex 1982:85 och 1986:69. Se även t ex Prop 1984/85:62 s 8 f och 33.

8 Se om statliga bolag AD 1982:85.

9 Se t ex AD 1976:2.

10 Ett visst avtalsstöd finns i kommentaren till semesterbestämmelserna (sic!) i kollektivavtalet inom den grafiska industrin mellan Grafiska Arbetsgivareförbundet och Grafiska Fackförbundet (1978). Den relevanta meningen citeras i andra upplagan (1981), avsnitt 15.3 not 30 av denna bok.

11 29 § LAS. Se i praxis AD 1979:113, i avtalet SAF-LO § 4 och i Prop 1984/85:62 s 15.

12 Se i praxis AD 1978:65.

13 Se i praxis AD 1978:76 och Prop 1984/85:62 s 15 och 34.

14 Se i praxis AD 1958:4, 1976:2, 1978:76 och 1982:15.

15 Se i praxis t ex AD 1985:9.

16 Permitteringslön infördes första gången 1964 i ett avtal mellan SAF och LO. Betalningsreglerna byggdes senare ut i LAS 1974.

17 Prop 1984/85:62 s 10.

18 Se i praxis AD 1984:80 (tredje grunden). Det får dock inte röra sig om en disciplinär avstängning eller ett förfarande som syftar till att förmå arbetstagaren att säga upp sig.

19 Se Prop 1984/85:62 s 23.

20 Riksrevisionsverket, Permitteringslön (Dnr 1986:1298), tabell B1 — B2.

21 Antalet ersättningsberättigade dagar för arbetsgivare enligt permitteringslönesystemet var 1985 cirka 139.000 men år 1987 blott 97.000. Se Prop 1987/88:114 s 50.

10.8 Lön och löneskydd

1 AD 1982:142, 1983:130 och 1986:78.

2 Se t ex AD 1983:130 och 1986:78. Jfr avsnitt 5.4, vid noterna 20—22.

3 Se t ex AD 1976:65.

4 AD 1982:50.

5 Se t ex 17 § Verkstadsavtalet. I praxis kan hänvisas till AD 1978:89.

6 Se om det statliga lönesystemet allmänt AD 1987:40 och 1988:29.

7 Se allmänt AD 1987:29.

8 Se i praxis AD 1979:164, 1980:8 och 1989:61.

9 Se i övrigt i praxis om gränsen mellan lönekorrigering och kvittning AD 1978:5, 1979:34 och 1980:59.

10 Se i modern praxis utöver de i texten angivna fallen t ex AD 1975:58, 1975:83, 1979:34 och 1983:163. Se även t ex SAV cirkulär 1982 A 30.

11 AD 1975:58 och 1975:83.

12 Se rättsfallen i föregående not.

13 Se t ex AD 1980:149 och 1982:52.

14 Se uttalanden av AD i 1977:27.

15 Se Sigeman, T, Kvittningslagen. Kommentar (1972), s 93 ff.
16 Se om den närmare tekniken för att fastställa beloppen Sigeman *i* Schmidt, F, Löntagarrätt (1988) s 238.
17 Se i litteraturen främst Sigeman, T, a a not 15, densamme Kvittningslagen efter ett decennium, Lag & Avtals Årsbok 1979, samt Walin, G, & Rydin, B, Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m m (2 uppl, 1982).
18 Se härtill Sigeman, a a not 15, s 133 ff.
19 Se härom Walin & Rydin, a a not 17 samt Riksskatteverket, Konkurs & ackord (1981). Se vidare SOU 1986:9, Ny lönegaranti, SOU 1988:27 Lönegarantin och förmånsrättsordningen samt Prop 1987/88:2 om ändring i lagen om statlig lönegaranti vid konkurs.
20 Se t ex AD 1971:19 och 1976:135.
21 Se t ex NJA 1981 s 267 och 1984 s 588 samt RH 1984:30, 1985:48 och 1985:72; jfr däremot RH 1986:36.
22 Se om arbetsrätten under konkurs Möller, Mikael, Konkurs och kontrakt (1988), s 663—724, och Zethraeus, Sten Åke, Arbetsrätten vid arbetsgivarens konkurs, i Festskrift till Sveriges Advokatsamfund 1887—1987 (1987; även publicerad separat i Lag & Avtals skriftserie, 4, 1987).

10.9 Jämställdhet. Förbud mot diskriminering

1 I en tidigare version av paragrafen fanns en andra mening där det hette att myndigheten inte fick "utan rättsligt stöd särbehandla någon på grund av hans personliga förhållanden, såsom tro, åskådning, ras, hudfärg, ursprung, kön, ålder, nationalitet, språk, samhällsställning eller förmögenhet"; SOU 1972:15 s 197, och Prop 1973:90 s 234 f. Denna mening ansågs emellertid endast vara ett förtydligande av grundsatsen om normmässighet i första meningen. Den tillfogade inte kravet på normmässighet något nytt. Att meningen togs bort innebar därför ingen ändring i sak; SOU 1975:75 s 118 och Prop 1975/76:209 s 102 f och 138.

Se om RF 1:9 såsom ett allmänt förbud mot diskriminering på den offentliga sektorn Petrén, G, i lagrådsremissen av förslaget till JämL, Prop 1978/79:175 s 158 ff, sk s 160 och 166—168. Se även Holmberg — Stjernquist, Grundlagarna (1980) s 56 f, och Petrén — Ragnemalm, Sveriges grundlagar (1980) s 37 f, 80 och 82 f. Hänvisning kan också ske till SOU 1978:38, Jämställdhet i arbetslivet s 73 ff samt till Prop 1985/86:98 (Invandrarpolitiken och lag mot etnisk diskriminering) s 54. Se i AD:s praxis 1981:169, 1982:29, 1984:79 och 1985:28.

2 1:9 RF kan inte åberopas som stöd för t ex skadestånd; AD 1984:79. Om en arbetsgivare bryter mot 1:9 RF föreligger heller inte brott mot kollektivavtalet annat än om bestämmelsen direkt gjorts till en del av avtalet; AD 1982:29. Brott mot 1:9 RF kan över huvud inte omedelbart läggas till grund för civilrättsliga anspråk; AD 1986:28.
3 Se allmänt t ex Prop 1984/85:130.
4 AU 1988/89:17 s 1.
5 Samma, s 2. Utskottet hänvisar till pågående utredningsarbete rörande jämställdhet — direktiv 1988:33 — och menar att resultatet av detta arbete får avvaktas.
6 En utförlig historik finns i Bergqvist, O, Laurén, R, & Lunning, L, Jämställdhet i arbetslivet. Kommentar till den nya lagstiftningen (1980) s 13 ff.
7 Se härtill t ex a a not 6 s 13 ff.
8 För en fullständig redovisning av alla lagförarbeten hänvisas till Victorin, A, Arbetslagstiftning (1988) s 109.
9 Prop 1985/86:90, SfU 1985/86:20.
10 Se t ex översikten i SfU 1988/89:17 s 30 ff. Se även t ex direktiven för den utredning som tillsatts för att utvärdera lagen; direktiv 1989:4.
11 Se härom kort t ex SOU 1983:13 (med förslag till lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet) kap 6.
12 Prop 1978/79:175, flerstädes t ex s 14 f, 78, 86, 92 f och 136.
13 Prop 1978/79:175 s 11.
14 Se Prop 1978/79:175, flerstädes t ex s 27, 30, 37, 87 och 134 f.
15 Se i praxis AD 1985:135 och 1987:132.
16 Se t ex Prop 1978/79:175 s 126.
17 Se t ex AD 1981:169 och 1981:171.
18 Se t ex AD 1987:1 och 1988:50.
19 AD 1987:1 s 38.
20 Prop 1978/79:175, flerstädes t ex s 48 och 51.
21 Samma, t ex s 53, 55 f och 177. Se i praxis t ex AD 1987:8 och 1988:90.
22 Se i praxis t ex 1984:12, 1986:103 och 1987:152.
23 AD 1987:1 s 38.
24 AD 1989:40.
25 Prop 1978/79:175 s 82 och 119 f.
26 Se i lagförarbetena Prop 1978/79:175, flerstädes t ex s 32, 50 ff, 58 och 177.
27 Se i praxis t ex AD 1988:50 och 1989:40.
28 Prop 1978/79:175 s 50. Se i praxis t ex AD 1987:1 och 1988:50.
29 Se t ex AD 1987:8 och 1987:35.
30 Se t ex AD 1987:8 och 1989:40.
31 Prop 1978/79:175 s 51. Se i praxis t ex AD 1981:169 och 1989:40.
32 Prop 1978/79:175, flerstädes t ex s 42, 43 och 51.
33 Se t ex AD 1989:40.
34 Samma.
35 AD 1983:50 s 320. Se även t ex AD 1983:78, 1984:1 och 1989:40.
36 AD 1986:67 och 1987:67.

37 Se i praxis AD 1985:5 och 1985:15.
38 AD 1983:83.
39 Prop 1978/79:175 s 117 f. Se även s 63 f. — Undantag kan tänkas, nämligen om arbetsgivaren av skäl som är könsdiskriminerande förmår sökande att ta tillbaka sin ansökan; samma s 63.
40 Prop 1978/79:175 s 42. Se i praxis AD 1981:109.
41 Prop 1978/79:175 s 121 f. Se i praxis t ex AD 1987:35.
42 Prop 1978/79:175 s 40 f och 121 f. Jfr även s 44. Se i praxis t ex AD 1987:35.
43 Se t ex AD 1982:139 och 1987:83.
44 Se i praxis allmänt t ex AD 1982:139 och 1987:51.
45 AD 1983:104 s 671.
46 Prop 1978/79:175 s 123.
47 Prop 1978/79:175 s 56. Se i praxis AD 1982:102 och 1986:84 (som gällde inhämtande av referenser).
48 Prop 1978/79:175 s 56 ff.
49 Samma s 59 f och 112. Se i praxis AD 1983:83.
50 AD 1981:169.
51 AD 1987:1 och 1989:40.
52 AD 1986:67.
53 AD 1981:169 s 1033.
54 AD 1983:104.
55 AD 1986:67.
56 Det är förhållandena på arbetsplatsen som är avgörande, inte i landet som helhet eller ens hos arbetsgivaren i stort; AD 1981:171.
57 Se i praxis AD 1981:171.
58 Prop 1978/79:175 s 43 och 124 ff.
59 Prop 1978/79:175 s 125. Jfr s 101 och 130.
60 AD 1986:103 s 772.
61 Se Prop 1978/79:175 t ex s 74 ff.
62 AD 1984:140.
63 AD 1982:17 och 1987:3.
64 Se även AD 1984:120. Målet gällde om uttagning till arbete av extra stuveriarbetare skulle anses utgöra anställning enligt 3 § eller fördelning av arbete enligt 4 § punkt 2. AD fann 3 § vara tillämplig.
65 Se i praxis AD 1985:5 och 1985:15 där sådana avtal behandlades.
66 Se i praxis t ex 1985:134 och 1987:132.
67 Se i praxis AD 1985:134 och 1987:132.
68 Klausuler om skiljeförfarande rörande framtida diskrimineringstvister är inte bindande; 1:3 LARA (jfr 11.3.1). Se härom Prop 1979/80:129, s 14 f.
69 Prop 1978/79:175 s 86 f och 135 f.
70 Samma, s 85.
71 Prop 1978/79:175 s 31.
72 Regeln är ett mycket tydligt och långtgående exempel på s k utsträckning av kollektivavtal; jfr härom 5.4. — Se om regeln Prop 1978/79:175, flerstädes sk s 170 (lagrådet, Petrén) och 179 f.
73 Förordning 1984:803 om jämställdhet i statlig verksamhet. Se även SAV cirkulär 1988 A 26.
74 Titeln ombuds*man* är ju i sig diskriminerande. I tidigare lagförslag talades om jämställdhets*ombud*. Titeln ombudsman valdes därför att den passar med beteckningen på flera andra befattningshavare med övervakande funktioner, t ex justitieombudsmännen och konsumentombudsmannen; se Prop 1979/80:56 s 11. Numera har även diskrimineringsombuds*mannen* (DO) tillkommit; jfr avsnitt 10.9.4.
75 Prop 1978/79:175 s 135.
76 Exempel på tillämpliga konventioner är 1951 års ILO-konvention (nr 100) om lika lön för män och kvinnor för lika arbete, 1958 års ILO-konvention (nr 111) rörande diskriminering vid anställning, 1965 års FN-konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering samt 1966 års FN-konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. För en fullständig uppräkning se Prop 1985/86:98 s 193 med vidare hänvisningar.
77 Se härom Strömberg, H, och Melander, G, Folkrätt (3 uppl 1976) s 18 f. I arbetsrättslig praxis kan hänvisas till AD 1972:5.
78 Prop 1971:125 s 27, med hänvisning till artikel 7 i 1966 års FN-konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.
79 Prop 1970:87 s 65, med hänvisning till 1965 års FN-konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering. — I denna konvention omfattar ordet "ras" följande: ras, hudfärg, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung (artikel 1).
80 Se t ex Prop 1970:87 s 65 f. Se härtill även SOU 1983:18 (förslag till lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet) kap 3. Se i rättspraxis AD 1982:65.
81 Se Prop 1978/79:175 s 47, 56 och 179 och Prop 1988/89:98 s 58 ff.
82 Prop 1988/89:98 s 58.
83 Regeln i 16:9 BrB om olaga diskriminering avser inte förhållandena på arbetsmarknaden.
84 Prop 1973:129 s 127 (LAS) och Prop 1985/86:98 s 205 (etnisk diskriminering). Se härom vidare 12.3.2—12.3.4. — Se beträffande uppsägning på grund av politiska åsikter Bogdan, M, Lag & Avtal 1981:1.
85 Se t ex kommittédirektiv 1989:4 s 3.
86 Se t ex artikel i Svenska Dagbladet 11 november 1986 eller Lag & Avtal 1986:9 s 26.
87 Direktiv 1989:4 s 3. Se däremot redogörelse för förslag till lagstiftning av riksdagens SfU 1988/89:17 s 30 ff.
88 Se härtill allmänt SOU 1989:13—14, Mångfald mot enfald.
89 Boken svenska titel är Längst därnere (Norstedt 1986).
90 Jfr not 1. I en tidigare version av RF 1:9 angavs ålder som ett exempel på sådana faktorer som omfattades av förbudet mot diskriminering.
91 Förordningen 1980:541 om förbud mot åldersdiskriminering vid tjänstetillsättning m m.

10.10 Tolkningsföreträde vid tvister

1 Se t ex Propositionen s 253 f. och Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 192 (LOA).
2 Jfr Propositionen, s 252.
3 Propositionen, s 256, 494 och 533. — Se Fahlbeck, R, Kollektivavtalets verkningar för utomstående. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling (1977).
4 Propositionen, s 266 f och 390 f.
5 Propositionen, s 260 f och 392, samt t ex AD 1977:202 (s 1288). Att även betalningsanspråk enligt lag omfattas av 35 § MBL framgår av att lagtexten talar om "rättstvist". Se i praxis t ex AD 1982:21.

Anspråk på *skadestånd* omfattas däremot inte av 35 § MBL: AD 1981:52.

6 Preciseringar av begreppet "omedelbart" är vanliga i avtal. I t ex KHA (§ 11) är fristen tredje arbetsdagen. Se även HA-S (14 §) och MBA-försäkring (kap I, § 5). I 1977:187 fann AD att förhandlingsbegäran som gjordes efter nio dagar var för sent gjord. Samma i AD 1987:58 där dröjsmålet var 10 dagar.
7 Om det finns en skiljeklausul skall skiljeförfarande påkallas i stället; se AD 1977:105 och 1983:88.
8 Angående termen "tolkningsföreträde" beträffande arbetstagarsidans åsikt se t ex AD 1979:80 s 459, eller 1985:90 s 635. Jfr Propositionen s 261 och 385, där termen "tolkningsföreträde" dock inte används.
9 AD 1977:187 s 1216. Se även t ex AD 1986:61. Detta "fristående betalningsanspråk" är dock inte detsamma som en självständig fordran. Det är inte en "i egentlig mening självständig rättighet"; AD 1986:61 s 501. Detta visar sig bland annat däri att preskriptionsreglerna för det bakomliggande anspråket styr även det fristående betalningsanspråket; AD 1980:105 och 1986:61.
10 Se i praxis t ex AD 1979:80 och 1980:67 där oskälighet ansågs föreligga men t ex AD 1985:1 och 1987:58 där så ej ansågs vara fallet.
11 Härtill kommer att arbetsgivaren får betala ideellt skadestånd för underlåtenheten att betala — säg 10.000 kronor som i AD 1982:95 och 1987:97 — samt rättegångskostnader — kanske 5.000 kronor som i AD 1982:95.

11. Tvisteförhandlingar. Rättegång. Skiljeförfarande

11.1 Inledning

1 Se härtill Fahlbeck kapitel 2. — Se i praxis t ex AD 1981:68 och 1987:111.
2 Se om tvisteförhandlandet i praktiken Edlund, S, Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden. En rättslig studie i två riksavtals tillämpning (1967), Hintze, O, Fackliga förhandlingar (1972) och *densamme*, Fackliga förhandlingar (1988).
3 Se t ex Hans Stark i tidskriften Lag & Avtal 1980:3 s 14. Stark anger där att ca hälften av de tvister som förs till AD görs upp i godo (förliks). Se även *densamme*, Rättegången i arbetstvister s 19. Se dock även uppsatsen av Johan Lind i Rättegången i arbetstvister. Lind menar att förlikning är mindre vanlig vid AD än i de allmänna domstolarna. Såväl Lind som Stark har varit ordförande i AD.
4 Se i modern praxis t ex AD 1987:111.
5 Se t ex i praxis AD 1978:134 och 1981:60.

11.2 Närmare om förhandlingsstadiet

1 Prop 1978/79:175 s 106 och 152 (JämL).
2 Se i praxis t ex 1980:105, som avsåg både fastställelse- och fullgörelsefrågor. — Se vidare Fahlbeck s 234 ff.
3 Se närmare Fahlbeck, kap 4.
4 I domen 1980:167 diskuterar AD tre alternativa sätt att se på en förhandlingsuppgörelse i en rättstvist. Enligt det första alternativet (1) är uppgörelsen en isolerad företeelse för att få en tvist ur världen utan att någondera parten överger sin principiella ståndpunkt i tvistefrågan. Tvistelösningen får inte prejudicerande effekt och oenigheten om avtalets rätta innebörd kvarstår. Det andra alternativet (2) är att parterna enas om hur avtalet skall tolkas men att parterna inte genom förhandlingslösningen har bundit sig vid tolkningen för framtiden. Det tredje alternativet (3) innebär att parterna — i sin egenskap av parter i kollektivavtalet och därmed dettas "herrar" — genom en överenskommelse i kollektivavtalets form enas om hur kollektivavtalet skall tolkas och lägger tolkningen till grund för avtalets tillämpning (s k tolkningsavtal).

I litteraturen kan hänvisas till Edlund, a a i 11.1 not 2 (1972), s 129 ff och 290 ff, samt Hintze, a a i 11.1 not 2 (1972), s 75 ff och 85 ff.

5 Se härom Hintze, a a i 11.1 not 2 (1972).
6 Se närmare Fahlbeck, s 113 ff.

11.3 Domstolsstadiet

1 Se vidare Fahlbeck s 311 ff och Torén, H, Rättegången i arbetstvister s 65 f. Se i modern praxis t ex AD 1989:47.
2 Lagen 1929 om skiljemän. Se härtill Torén, a a i not 1, s 62 ff med hänvisningar.
3 Se uttalanden av AD i t ex 1972:30 och 1977:35.
4 Se vidare Torén, a a i not 1, s 62 f och Prop 1979/80:129 s 14 f (JämL).
5 Prop 1974:77 s 133 f och 145 (LARA). Skiljeklausuler i anställningsavtal med högre befattningshavare är ganska vanliga. Som exempel kan — utöver AD 1989:27 — hänvisas till AD 1987:165, 1988:95, 96 och 181.
6 Frågan om tvister rörande UVA i sista hand skulle lösas av skiljenämnd eller domstol spelade en gans-

ka stor roll under de förhandlingar som ledde till UVA. Resultatet i avtalet blev en kompromiss: § 16 mom 4.

7 Beträffande TFA se AD 1988:137. Se om AFA i praxis NJA 1974 s 573 och 1981 s 1205.

8 Jfr RH 1985:11 där domstolen utan vidare godtog en skiljeklausul där den femte ledamoten vid oenighet skulle utses enligt lagen om skiljemän.

9 Se redogörelsen för gällande rätt i t ex AD 1987:165.

10 Se uppräkningen av mål från Högsta domstolen i AD 1987:165.

11 AD 1987:165, 1988:95, 96 och 181; jfr även 1989:27.

12 NJA 1987 s 639. Jfr RH 1985:11.

13 Resning kan enligt 58:1 RB beviljas bl a "om rättstillämpning som ligger till grund för domen, uppenbart strider mot lag". Resning har bara beviljats en gång; NJA 1969 s 195 (jfr AD 1970:24). Ansökningar om resning har däremot varit ganska vanliga. Som exempel kan hänvisas till NJA 1980 s 179. Resningsansökan riktade sig mot det första "chefstillsättningsmålet" (L M Ericsson); AD 1979:118; se 8.3.9 vid not 87 och 1.6 vid not 6 och 7.

Se i litteraturen Lind, J, Högsta domstolen och arbetsrätten, SvJT 1989 s 291, sk s 294 ff.

14 Se om återförvisning t ex Fahlbeck, Rättegången i arbetstvister s 196 med hänvisningar. Se i praxis t ex AD 1985:79.

15 Fahlbeck, a a i not 14, s 195 med hänvisningar. Se även t ex AD 1979:125.

16 Propositionen s 305. Se vidare om förhandlingsskyldigheten i samband med stridsåtgärder, Fahlbeck, a a i not 14, s 196 ff med hänvisningar. — Se i rättspraxis AD 1980:94 (frågan om förhandlingsvägran) och 1981:52.

17 Propositionen s 305. Se vidare Fahlbeck, a a i not 14, s 198, och Stark, H, Rättegången i arbetstvister s 305 ff.

18 Propositionen s 435, och Fahlbeck, a a i not 14, s 197 f.

19 Fahlbeck, a a i not 14, s 198 ff med hänvisningar och 202. Se i praxis AD t ex 1979:125.

20 Prop 1974:77 s 175 (LARA) samt AD 1978:164 och 1979:125.

21 Se om befrielse från förhandlingsskyldighet enligt MBL Propositionen s 305; jfr härtill Fahlbeck, a a i not 14, s 187 f. Gällande förhandlingsordning kan dock innebära att förhandlingar ändå skall föras; se härom AD 1980:159.

Ostridiga krav kan av därtill behörig part föras till AD direkt; se härom Bergqvist, Rättegången i arbetstvister s 79, 93 och 108. I normalfallet förväntas så inte ske. I stället erbjuds en förenklad processform, lagen 1974 om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden. Se härom Bergqvist, a a s 108 ff, och Propositionen s 428.

22 Se om förhandlingskravet när anspråket handläggs vid tingsrätt 5:1 st 1 LARA och AD 1980:76.

Se om förhandlingskravet när anspråket handläggs vid AD Prop 1974:77 s 196 (LARA), Bergqvist, a a i not 21, s 114, och i praxis AD 1980:101.

23 Organisation äger dock inte föra talan rörande kollektivavtal som medlem var bunden av så länge medlemmen tillhörde annan organisation och var bunden av den organisationens avtal; AD 1985:90.

I jämställdhetsmål för JämO ofta medlems talan; 11 § 2 st JämL. Detta sker med organisationens samtycke.

24 Bergqvist, a a i not 21, s 168, och Fahlbeck s 290 ff.

25 Se t ex Stark, a a i not 17, s 14 ff, densamme, SvJT 1979 s 332 f, samt Lunning, L, Rättegången i arbetstvister s 131 ff.

26 Arbetsgivarsidans ledamöter utses på förslag av SAF, SAV och de två kommunförbunden. Arbetstagarsidans ledamöter utses på förslag av LO och TCO. Även SACO/SR har viss förslagsrätt.

27 Se t ex AD 1946:64; jfr AD 1948:21. — Se om dessa mål Schmidt, F, Arbetsrätt (1972) s 110 ff.

28 Se om organisationsföreträdarnas ställning t ex Geijer, L, och Schmidt, F, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden (1958) s 353 ff. Se vidare Prop 1974:77 med förslag till lag om rättegång i arbetstvister och i praxis t ex NJA 1982 s 564 som gällde bostadsdomstolen men där Högsta domstolen uttalar sig allmänt om intresseledamöter i domstolar.

29 AD har numera tre ordförande (och sedan 1989 fyra vice ordförande). Även i övrigt finns det så många ordinarie ledamöter att AD kan arbeta med tre fulla sammansättningar om vardera sju ledamöter; 3:1 och 3 LARA. Se Stark, H, SvJT 1979 s 332 f.

30 Som exempel kan nämnas kravet på saklig grund vid mera genomgripande omplacering (AD 1978:89), tillåtlighet av stridsåtgärd till förmån för utländsk part (AD 1980:15) samt förhandlingsskyldighet jämlikt MBL i en rad mål såsom rörande budget (AD 1979:149), chefstillsättning (AD 1979:118 och 1980:72) och miljöpåverkande investeringar (AD 1980:63).

31 Som exempel kan nämnas den fria uppsägningsrätten (AD 1932:100 och 1933:159), arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet även utan stöd i kollektivavtal (AD 1930:52), arbetsskyldighetens omfattning (AD 1929:29) och tolkningsföreträdet för arbetsgivaren (AD 1934:179). — Hänvisning kan också ske till Geijer — Schmidt, a a i not 28.

32 Förordningen (1974:589) med instruktion för arbetsdomstolen, 6 § 1 st.

34 Statistik finns i t ex AU 1987/88:9 s 11. Den avser situationen på hösten 1987.

35 Prop 1984/85:60 s 6 f. Jfr Ds A 1984:9 s 31 ff.
36 Se t ex AU 1987/88:9 s 11 f.
37 Se om gränsdragningen mellan AD och tingsrätt som första instans Bergqvist, a a i not 21, s 78 ff.
38 Bergqvist, a a i not 21, s 73.
39 Se t ex AD 1970:24 och 1987:52. Se om enskild inför AD allmänt artikel i Lag & Avtal 1983:2 s 11.
40 Se i praxis AD 1979:5. Vanligen föreligger dock i dessa mål även misstanke om föreningsrättskränkning. I sådana fall skall tvisten tas upp av AD direkt; se t ex AD 1985:107.
41 Se 2:1 st 1 punkt 1 i LARA, "annan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet". Se härtill Bergqvist, a a i not 21, s 81 ff.
42 SOU 1988:30, Arbetsdomstolen.

12. Anställningen

12.1 Anställnings ingående

1 Se uttalanden om den fria antagningsrättens princip i t ex Propositionen s 239 ff och 385, Utredningen s 318 ff, Prop 1978/79:175 (JämL), flerstädes t ex s 47 f, 50, 56 och 161 (lagrådet, Petrén), Prop 1979/80:129 s 22 (JämL) och Prop 1985/86:98 s 55 (DO). Se i modern praxis AD 1985:129 och 1989:40.
2 Prop 1985/86:98 s 58 (DO). Jfr avsnitt 10.9.4.
3 Citat från AD 1986:28 som behandlade en omplacering föranledd av en undersökning enligt personalkontrollkungörelsen.
4 Se om personalkontroll Töllborg, D, Personalkontroll. En ideologisk studie kring den svenska personalkontrollkungörelsen (1986).
5 Se allmänt om minderårigas arbete Ds 1989:1, Minderårigas tillträde till arbetslivet, och föreskrift 1988:11 från Arbetarskyddsstyrelsen.
6 MBA-bank, avd II rubriken Personalpolitik, MBA-försäkring II:7, samt de medbestämmandeavtal som ingåtts av KFO och SFO.
7 Se om regeln Holmberg — Stjernquist, Grundlagarna (1980) s 56 f, och Petrén — Ragnemalm, Sveriges grundlagar (1980) s 37 f. Se i praxis t ex AD 1985:129.
8 Se om RF 11:9 i föregående not anförda arbeten s 385 ff respektive s 286 ff.
9 7a § anställningsförordningen. Se härtill Prop 1985/86:116 s 4, 7 och 11 samt Prop 1984/85:219 s 20 ff.
10 Se t ex propositionerna i föregående not.
11 Se även 7a § anställningsförordningen. Regeln om att skickligheten skall sättas främst infördes av regeringen 1985 genom en ändring av anställningsförordningen; se regeringens förordnandemotiv 1985:3. Riksdagen ansåg att denna nyordning borde komma till uttryck även i lag; AU 1985/86:6. Regeringen återkom därför 1986 med förslag till ändring av LOA; se Prop 1985/86:116. Jfr även AU 1985/86:17.
12 Prop 1973:90 s 406, Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 206 och 245, samt Prop 1985/86:116 s 8.
13 Se t ex Prop 1984/85:219 s 22, Prop 1985/86:116 s 8 samt SAV 1986 A 26, Tillsättning av tjänster.
14 Deltidsförordningen 1980:50. Se även 7b § anställningsförordningen.
15 Rehabiliteringsförordningen 1987:221. Begreppet "arbetshandikapp" har den vidast tänkbara innebörd i förordningen. Det omfattar fysiska, psykiska och sociala handikapp. Detta innebär att det omfattar även t ex straffade personer (se även 7c § anställningsförordningen; jfr tidigare SFS 1979:518, 5 — 6 §§). Jfr avsnitt 12.4 not 4.
16 Prop 1974:88 s 161 och 217 f (FML). Uttalandena tog dock inte sikte på den statliga sektorn.
17 Förordningen 1985:335 om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerad tjänst. Se även 7b § anställningsförordningen. Se härtill t ex SOU 1982:18 sk s 33 ff eller Ds C 1983:16.
18 Se t ex Ds C 1983:16, Meritvärdering vid statliga tjänstetillsättningar m m, s 19 ff, AU 1987/88:1 och AU 1988/89:7 s 7.
19 Se t ex Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 206 f
20 Samma s 244. Se i praxis t ex NJA 1985 s 360.
21 Se t ex AD 1985:129, Prop 1985/86:98 s 55 (DO) eller JO 1988/89:391. Principerna i 11:9 RF gäller inte för kommuner. Inte sällan uttalas dock att kommunerna följer eller i vart fall bör följa dessa principer; se t ex AD 1981:169 eller KU 1981/82:6.
22 Se t ex Petrén, G, i Prop 1978/79:175 s 160 (lagrådet), Sterzel, F, Studier rörande den kommunala besvärsprocessen (1963) s 63 och 130, samt Sundberg, H G F, Kommunalrätt (1964) s 82.
23 CAL 89 mellan Landstingsförbundet och Svenska kommunalarbetareförbundet. Se i praxis AD 1978:105—106, 1985:5, 1985:15, 1985:41 och 1987:123 som alla rör motsvarande regler i tidigare avtal.
24 Prop 1975/76:105, bilaga 2, s 245.
25 Tidigare användes ordet "besvär". Förvaltningslagen 1986 använder ordet "överklagande" och detta ord används nu även i personalärenden; se Prop 1986/87:84 s 8.
26 Se härtill Prop 1986/87:84 med vidare hänvisningar, SAV cirkulär 1987 A 27 eller AU 1988/89:1 s 13. Se i lag 1:2 sista st LARA och lagen 1976:439 om inskränkning i rätten att överklaga.
27 Se om besvärsordningen vid kommunala tjänstetillsättningar allmänt Prop 1986/87:84 med vidare hänvisningar.
28 Se i praxis t ex AD 1985:5, 1985:15, 1985:41 och 1987:123, som alla avser samma avtalsregel.
29 Ett förslag lades fram 1935, Betänkande med för-

slag till lag om arbetsavtal, SOU 1935:18. Det ledde inte till lagstiftning.

30 Se nu 4:4—5 LOA och 9—16 §§ anställningsförordningen. Jfr förordningen 1984:819 om statliga platsanmälningar.

31 Se t ex Wennergren, B, I statlig tjänst (1985), s 76.

32 Se allmänt t ex JO 1987/88:190.

33 Se i praxis AD 1988:123.

34 Se i praxis t ex AD 1982:83, 1986:24 och 1987:108.

35 Se i praxis t ex AD 1988:38, 1988:56 och 1989:65.

36 Se i praxis t ex AD 1988:56 och 1989:65.

37 Se i praxis t ex AD 1988:38, indirekt.

38 Se t ex AD 1985:129 och 1986:24.

39 AD 1985:129 s 794 f.

40 Ett sådant löfte är olagligt; se t ex JK 1983 A 11 och JO 1985/86:347; jfr JO 1987/88:190. Jfr dock nedan om konsultmedverkan.

41 Frågor om politisk uppfattning är ej tillåtna på den statliga sektorn; JO 1979/80:459. Se allmänt om anställningsintervjuer t ex Lag & Avtal 1981:9 s 4 ff. Medbestämmandeavtalen innehåller ibland regler; se t ex MBA-S, medbestämmandeform B. Jfr härtill t ex SAV cirkulär 1984 A 40 och A 41.

42 Se om HIV-testning i arbetslivet regler i arbetarskyddsstyrelsens föreskrift 1988:1. Jfr avsnitt 13.8.

43 Se yttrande 1988—10—18 från socialstyrelsens etiska nämnd. Av de 12 deltagande ledamöterna reserverade sig en. Se vidare uttalande 1987—03—30 från Svenska Läkaresällskapets delegation för medicinsk etik.

44 Beslut av JO 1989—04—06 dnr 1121—1988 m fl. Tidigare beslut av JO i fråga om konsultmedverkan är inte längre utan vidare tillämpliga, t ex JO 1987/88:190.

45 Se t ex JK 1982 A 33 och 1984 A 24.

12.2 Lagen om anställningsskydd

1 Se i praxis om ideell verksamhet AD 1986:1. En annan sak är att arbetstagare med utpräglade förtroendesysslor kan sägas upp om förtroendet brister; se t ex AD 1981:163, facklig förbundsordförande.

2 Ytterligare undantag kan finnas i annan lag. Ett exempel på detta är 2 § lagen 1983 om politiska sekreterare i kommuner och landsting.

3 Se AD 1979:145 där styvson ansågs vara familjemedlem. Undantaget skall tillämpas relativt vidsträckt. Undantaget kan vara tillämpligt även om rörelsen bedrivs i bolagsform; så var fallet i AD 1979:145. Sambo torde vara familjemedlem om förhållandet är varaktigt; se RH 1982:4.

4 Se i praxis AD 1985:80, skyddad verkstad.

5 Se om detta undantag Prop 1981/82:71 s 92 ff och 112 samt vidare hänvisningar där. Den undantagna gruppen av personer är mindre i LAS 1982 än i LAS 1974. Lydelsen av lagtexten ändrades något för att markera detta. Förslag att undantagskretsen skall vidgas är vanliga i riksdagen; se t ex AU 1986/87:7, 1987/88:7 och 1988/89:1.

6 AD 1989:81. Se i praxis rörande LAS 1982 även AD 1987:22.

7 Se i praxis AD 1987:22.

8 AD 1980:92.

9 Jfr AD 1980:92 där det gjordes gällande att företagsledaren hade sådant skydd. AD markerade att den uppfattade ett avtal med sådant innehåll som tämligen speciellt. I 1981:115 prövades emellertid ett anställningsavtal med sådant innehåll.

10 Prop 1973:129 s 229 f. Se härtill även Bogdan, M, Den svenska internationella arbetsrättens grunder, Svensk Juristtidning 1979 s 81, och Carlhammar, Å, Till frågan om betydelsen av kollektivavtal vid utlandsarbete. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling.

11 Tidigare fanns även anställningsformen konstitutorial. Den började avvecklas 1977. Antalet personer med denna anställningsform torde vara ytterst begränsat idag. Varken LOA eller anställningsförordningen gäller; övergångsbestämmelserna till LOA p 8 och till AF p 3.

12 Prop 1974:88 s 171 och Prop 1974:174 s 47.

13 SFS 1974:1007 och 1984:110. Två förordningar avser turordning, 1984:762 (vissa lärare) och 1982:112 (skolledare, försäkringskasseanställda m fl).

14 SOU 1973:7 s 145 och Prop 1973:129 s 238. Se även DsA 1981:6 s 76 f. Beträffande den offentliga sektorn se Prop 1974:88 s 177 och Prop 1974:174 s 57 och 66. Se i praxis AD 1978:68 och t ex 1985:72.

15 Prop 1981/82:71 s 43 (LAS 1982). Se i praxis t ex AD 1985:53, 1987:105 och 1988:143.

16 Se t ex AD 1984:120, 1986:146 och 1987:93.

17 Se t ex 1986:146.

18 AD 1984:120.

19 Se t ex AD 1984:45, 1986:81 och 1987:93.

20 Se härom Fahlbeck, R, Employment Protection Legislation and Labor Union Interests: A Union Battle For Survival?, Stanford Journal of International Law, vol XX (1984).

21 Samma. Det förhållandet att avtalsreglerna ofta är restriktivare än lagen föranleder till regelbundet återkommande förslag i riksdagen att lagreglerna skall göras absolut tvingande; se t ex AU 1986/87:7, 1987/88:7 och 1988/89:1 (provanställning).

22 Se Prop 1981/82:71 s 118 ff (LAS 1982) samt Ds A 1987:7, Objektsanställning m m s 12 ff.

23 Avtalet tillkom under hot att lagstiftning eljest skulle tillgripas för att förbjuda generell objektsanställning inom byggnadsbranschen. Ett sådant förslag fanns, se Ds A 1987:7, Objektsanställning m m. Se om detta förslag t ex en debatt mellan ekonomerna P-O Bjuggren och Göran Skogh samt ordföranden i Svenska Byggnadsarbetareförbundet Bertil Whinberg i Svenska Dagbladet den 5 och 12 december 1987, bägge s 3.

24 I LAS 1974 krävdes det däremot att arbetsuppgifterna var av särskild beskaffenhet. Se t ex AD 1979:148.
25 AD 1987:105.
26 Se Prop 1981/82:71 s 94 f och 121 f. Rättsfall saknas.
27 Samma s 52 och 122. Även här saknas rättsfall.
28 Se t ex 1984:64 och 1985:130.
29 Se t ex AD 1984:64.
30 Se t ex AD 1984:64 och 1985:130.
31 Se t ex AD 1977:186 och 1978:17.
32 Se t ex AD 1984:64 och 1985:53.
33 Se t ex AD 1985:130.
34 AD 1984:66 och 1985:130.
35 Samma.
36 Se t ex andra upplagan av denna lärobok (1981) s 285 vid och i not 12. Se i praxis särskilt AD 1977:17 och 1983:127.
37 Se Prop 1981/82:71 s 38 ff och 122.
38 Lagförarbetena anger inte vilken tidsrymd som skall förstås med "den närmaste framtiden". Vägledande praxis saknas.
39 Se härtill Prop 1981/82:71 s 109 f och 123.
40 Prop 1981/82:71 s 123. Se även t ex SOU 1983:62 För gammal för arbete?, kap 9.
41 Prop 1981/82:71 s 38 ff och 123 f samt Ds A 1987:7, Objektsanställning m m s 30 ff. Se i litteraturen Henning, A, Var det någon vits med att arbetsgivarna fick laglig rätt att provanställa? Lag & Avtal 1986:9 s 32. Se i praxis AD 1985:138 och 1987:148.
42 Se om tidsbegränsad anställning på den statliga sektorn t ex SAV 1987 A 34 s 27 ff.
43 Se i praxis t ex AD 1982:137, 1983:74 och 1984:119.
44 Se om dessa avtal avsnitt 5.7 vid och i not 6.
45 Se i praxis t ex AD 1981:168, 1986:154 och 1988:180.
46 Se i praxis t ex AD 1984:82.
47 Se i praxis t ex AD 1987:144 och 1988:120.
48 AD 1981:51. Se även t ex AD 1988:32.
49 Se t ex AD 1984:2 och 1984:80.
50 Se t ex AD 1984:82.
51 Se t ex AD 1987:91.
52 Prop 1973:129 s 121. Se i praxis t ex AD 1984:82 och 133 samt 1986:87.
53 Se t ex AD 1982:60.
54 Se t ex AD 1983:127.
55 Se t ex AD 1987:42.
56 Se t ex AD 1980:168.
57 Se AD 1987:93.
58 Se t ex AD 1987:91.
59 Se t ex rättsfallet i föregående not.
60 Se t ex rättsfallet i föregående not.
61 Se t ex AD 1987:2.
62 Se Omplaceringsförordningen 1984:110. Jfr SAV cirkulär 1987 A 34.
63 Se AD 1983:110 och 1984:82.
64 Se t ex AD 1982:137, ett av "alkoholistmålen". Se även t ex AD 1984:80. På det statliga området finns en rehabiliteringsförordning, 1987:221.
65 Se t ex AD 1983:86, kamrer.
66 Jämför t ex AD 1981:144, impuls, med AD 1986:38, planering.
67 Se härtill även t ex DsA 1981:6 s 169 f och Prop 1981/82:71 s 125.
68 Se t ex AD 1982:81, 1986:124 och 1989:26.
69 Se t ex AD 1986:62, 1988:67 och 1989:42.
70 Prop 1973:129 s 130. Se i praxis t ex AD 1979:25, 1986:62.
71 Se t ex AD 1979:143.
72 Prop 1973:129 s 243. Se i praxis t ex 1981:20, 1984:9 och 1989:42.
73 AD 1982:44.
74 Se i praxis t ex 1980:102, 1986:59 och 1989:77.
75 Prop 1973:129 s 130 och 246 samt DsA 1981:6 s 254.
76 Se i praxis t ex 1982:99, 1985:65 och 112 samt 1988:107.
77 Se i praxis t ex AD 1984:80, 1985:112 och 1989:67.
78 Se i praxis t ex AD 1983:5, 108, 148 och 170, 1984:53, 1985:117 samt 1988:68.
79 Se i praxis t ex AD 1980:140, 1982:132, 1984:53, 1987:159 och 1988:91.
80 Se t ex AD 1980:140 och 1988:91.
81 Se t ex AD 1987:34.
82 Se t ex uttalanden av AD i 1986:60.
83 Se i praxis t ex 1984:26, 1985:79, 1986:158, 1987:34 och 1988:32.
84 Se t ex AD 1983:127 och 1984:26.
85 Se t ex AD 1982:81, 1983:189, 1985:97 och 1987:5.
86 Se t ex JK 1982 A 34.
87 Se härtill Prop 1981/82:71 s 81 f. Se i praxis t ex AD 1977:200.
88 Se t ex AD 1983:3. Jfr AD 1985:84.
89 Prop 1973:129 s 233 f.
90 Se Prop 1983/84:162 och AU 1983/84:22. Se även t ex dåvarande arbetsmarknadsministern A-G Leijon i riksdagen den 14/11 1985, riksdagens protokoll 1985/86:27 s 15 eller kommittédirektiv 1985:49 s 7 f. Se även t ex Lag & Avtal 1986:9 s 17.
91 Se om koncernbegreppet utförligt DsA 1981:6 s 205 ff. Se om beräkningen av anställningstid t ex Prop 1981/82:71 s 117. Se i praxis RH 1982:4 och 1982:153.
92 AD 1984:144. Se i praxis vidare t ex AD 1983:51 och 1984:133.
93 Se i praxis AD 1987:34.
94 Prop 1974:174 s 58.
95 Jfr Lunning s 269 med vidare hänvisningar.
96 Se AD 1988:32 och 100.
97 Se AD 1989:47.
98 Se AD 1985:31.
99 Se även AD 1984:59.

100 Se t ex AD 1979:146 och 1982:135.
101 Se om Verkstadsavtalets regler i detta hänseende AD 1982:65.
102 Prop 1974:174 s 56.
103 Se i praxis AD 1987:93.
104 AD 1982:51.
105 Se i praxis — utöver de i texten nämnda fallen — t ex 1979:140, 1983:58, 1986:109 och 1987:9. Se även t ex DsA 1981:6 s 235 f och Prop 1981/82:71 s 96 f och 100 f.
106 Se härtill t ex Fahlbeck, R, Employment Protection Legislation and Labor Union Interests: A Union Battle for Survival? Stanford Journal of International Law (vol 20, 1985), s 312 ff.
107 Prop 1973:129 s 166.
108 Samma s 168. Se i praxis AD 1982:158 och 1985:22 (s 170).
109 Se i praxis AD 1983:9 och 1986:60.
110 Prop 1973:129 s 167.
111 Samma s 265.
112 AD 1980:54. Jfr AD 1986:50 och 1988:8. Se även AU 1983/84:3.
113 Se härtill Lennberg, T, Ett regeringsavgörande i fråga om återanställningsrätt vid tjänstetillsättning. Förvaltningsrättslig Tidskrift 1977 s 331. — Enligt avgörandet fick återanställningsrätten vika för kravet på förtjänst och skicklighet.
114 AD 1988:78.
115 AD 1985:55 och 1985:71.
116 AD 1985:71.
117 AD 1986:13.
118 Prop 1981/82:71 s 101 (LAS 1982).
119 Se i praxis AD 1976:128 och RH 1986:61. Se även t ex Prop 1973:129 s 250.
120 AD 1983:51. Se även t ex AD 1984:54.
121 Se i AD:s praxis t ex AD 1982:30, 1985:61 och 1989:83.
122 Se AD 1984:4 om begreppet "ort" i detta sammanhang.
123 Se i praxis AD 1980:28 och 1985:55.
124 Se i praxis senast AD 1983:47.
125 Se Prop 1973:129 s 184. AD har i domskäl uttryckligen intagit denna ståndpunkt; AD 1977:215 s 1354. Se även DsA 1981:6 s 89 f, samma åsikt.
126 Se t ex AU 1987/88:7 s 8 f eller 1988/89:1 s 8. Se i praxis fall där arbetsgivaren "köpt sig fri" t ex AD 1981:115 och 1985:96. Se artiklar om 39 § LAS i Lag & Avtal 1988:1 s 4 ff.
127 Genom interimistiskt beslut kan domstol dock förklara att anställning skall bestå endast under uppsägningstiden; 34 § 3 st. Se i praxis t ex AD 1979:150 och 1982:28.
128 Se i praxis fall där avstängning godtagits t ex AD 1981:163, 1987:135 och 1987:144.
129 Se om uppräkning av skadestånd senast AD 1988:71.
130 Se härtill utförligt Lunning s 477 ff.

12.3 Regler om anställningstrygghet utanför LAS

1 Se härtill Lunning s 37 ff. — I förarbetena till LAS berörs begreppet "lag och goda seder" endast i förbigående; SOU 1973:7 s 91 f och Prop 1973:129 s 118.
2 Se senast före ikraftträdandet av LAS 1974 AD 1976:33 (som gällde en uppsägning som verkställts före det LAS 1974 trätt i kraft).
3 Se Lunning s 37 ff och 179 f.
4 I rättspraxis förekommer endast ett fall som kan sägas angå sådana faktorer som avses i detta avsnitt.

Ett fackföreningsägt företag inom byggbranschen hade en dataavdelning. På databand fanns register över medlemmar i många av LO:s förbund. Cirka 200 000 invandrare tillhörde LO. En dataoperatör var medlem i och aktivt verksam inom folkkampanjen "BEVARA SVERIGE SVENSKT" (BSS). Denna organisation menade bl a att den utomnordiska invandringen borde begränsas starkt.

Sedan arbetstagarens kontakt med organisationen blivit känd blev arbetstagaren uppsagd. Arbetsgivaren menade att personer med sådana åsikter som arbetstagaren kunde skada invandrare, individuellt eller i grupp, och att det *fanns risk* att arbetstagaren skulle använda uppgifter i medlemsregistren i trakasserande syfte. Arbetsgivaren gjorde dock inte gällande att arbetstagaren faktiskt missbrukat sin ställning eller att han uppträtt illojalt genom att obehörigt använda registren.

Med hänvisning till förarbetena till LAS konstaterade tingsrätten att politiska åsikter utgör saklig grund för uppsägning endast i de undantagsfall då de åsikterna gör arbetstagaren olämplig för arbetet. Som exempel hänvisades till förarbetena där bl a anges att om en funktionär inom ett politiskt parti lämnar partiet så föreligger saklig grund. Tingsrätten konstaterade att situationen i målet var annorlunda eftersom anställning som dataoperatör inte förutsatte någon bestämd politisk uppfattning. Eftersom arbetsgivaren inte ens påstått att arbetstagaren misskött sig förelåg inte saklig grund för uppsägning.

Stockholms tingsrätt 1981—03—24, T 1555/80, DT 278/81 och AD 1981:108 (som dock rörde en skadeståndsfråga; målet refereras inte i Arbetsdomstolens domar). — Se om målet Bogdan, M, Lag & Avtal 1981:1.
5 Prop 1973:129 s 127 och AU 1981/82:11 s 16.
6 Prop 1973:129 s 126 f, Prop 1979/80:4 sk s 12, DsA 1981:7 s 15 ff och SOU 1983:62 s 21 f. Se i praxis särskilt AD 1978:139 och 1979:87.
7 Prop 1975/76:133 s 64.
8 Se härtill DsA 1981:6 s 270 ff och 327 samt Prop 1981/82:71 s 161. Se i praxis AD 1983:9.

12.4 Främjandelagen

1 Prop 1973:129 s 207 f.
2 Se Prop 1981/82:71 s 143 (LAS 1982) och Trygghetsavtalet SAF-PTK, avsnitten Gemensamma värderingar.
3 Prop 1973:129 s 214 ff och 294.
4 Se beträffande straffade även 7c § anställningsförordningen. Jfr avsnitt 12.1 not 15.
5 Dessa överläggningar ägde fram till 1986 rum i ett organ som kallades *anpassningsgrupp*. Idag används termen anpassningsgrupp för ett organ inom arbetsmiljöområdet som sysslar med anpassning och rehabilitering av handikappade. Se härom 13.5 vid och i noterna 26—27.
6 Se om denna fördelning av uppgifterna Prop 1984/85:89 avsnitt 2.3, sk s 64 f.
7 Motioner i riksdagen om en mera aktiv tillämpning avstyrks; se t ex AU 1986/87:7, 1987/88:11 och 1988/89:12.
8 NJA 1987 s 349. Varselavgiften ålades en konkursförvaltare som fick betala ur egen ficka.

I NJA 1985 s 1 — jfr 12.4.2 slutet — yrkades att varselavgift skulle åläggas men Högsta domstolen fann ej att Skanska handlat "uppsåtligen eller av grov oaktsamhet".

13. Arbetsmiljö

13.1 Allmänt om arbetsmiljölagen

1 Prop 1976/77:149 s 188 f och 247 (AML). Se även SoU 1977/78:1 s 12.
2 Se om tidigare arbetsmiljölagstiftning utförligt Delin, B, 130 år av arbetarskydd. Från husaga till företagshälsovård (1981). Se kort Ericson, B, och Gustafsson, K, Arbetsmiljölagen (7 uppl 1988) s 13 f, samt Gullberg, H, Rundqvist, K-I, och Starland, H, Arbetsmiljölagen. Kommentar och nya författningar (6 uppl 1987) s 16 ff.
3 Prop 1976/77:149 s 222. Jfr även s 189 och 330 f.
4 Se t ex Prop 1976/77:149 s 229 f och 294.
5 Se härom psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling 1980:14 (citeras AFS), avsnitt 3.1 slutet. — Dessa allmänna råd föregicks av mycket omfattande diskussioner inom styrelsen. Motsättningarna var starka. Se härtill t ex Lag & Avtal 1980:5 s 16 f.
6 Se t ex AFS 1980:14 (jfr not 5), punkt 3.2 om introduktion och instruktion, punkt 3.3 om arbetsledning, punkt 3 inledningen och 3.5 om lokaler (jfr 2:3 AML), punkt 3,1 om produktionsuppläggning och punkt 3.7 om skiftarbete.
7 Se Prop 1976/77:149, flerstädes t ex s 188 ff och 220 ff, samt SoU 1977/78:1 s 16 ff. Se även Prop 1973:130, flerstädes t ex 146 ff och 151.
8 Prop 1971:23 s 30 (riktlinjer för företagshälsovården).
9 Prop 1976/77:149, flerstädes t ex s 220, 227 och 252 ff.
10 Samma källa, flerstädes t ex s 219, 333, 350 och 376.
11 Lagens mycket allmänt hållna regler har utsatts för skarp kritik från juristhåll. Se t ex debatten i Svenska Dagbladet mellan Brita Sundberg-Weitman och Hans Gullberg 18 mars samt 12 och 16 april 1978. Se härtill vidare t ex Sundberg-Weitman, B, Saklighet och godtycke i rättskipning och förvaltning (1981), eller Petrén, G, Arbetsmiljölagstiftningen. En statsrättslig studie (Rättsfonden 1985).
12 Prop 1976/77:149, flerstädes t ex s 185 f och 191 f.
13 Samma källa, flerstädes t ex 188, 227 och 276. Se även SoU 1977/78:1 s 17.
14 Samma källa, flerstädes t ex s 224 ff. — Se även AFS 1980:14 (jfr not 5).
15 Samma källa, flerstädes t ex s 189 ff, 221 f, 253 och 258.
16 Samma källa, t ex s 227.
17 Samma källa, flerstädes t ex s 188 f och 227.
18 Samma källa, flerstädes t ex s 189 ff, 224 och 227.
19 Samma källa, t ex s 189. Se även Prop 1973:130, t ex s 151.
20 Se hänvisningar i not 2.
21 Prop 1976/77:149 s 191 f, och SoU 1977/78:1 s 59. Se även Prop 1973:130 s 148, och SoU 1973:25 s 41.
22 Prop 1976/77:149, flerstädes t ex s 191 f och 241 ff, särskilt s 244 f. Se i rättspraxis t ex fall som refereras i Lag & Avtals årsbok 1982 s 26 f (Tierps tingsrätt). Se allmänt även artiklar i Lag & Avtal 1983:9 s 4 och 1984:1 s 4.
23 Se även AFS 1987:11 Minderåriga i arbetslivet.
24 Det fanns ett undantag, nämligen en regel om rätt till ledighet för amning (4:4 AML). Regeln flyttades 1982 till föräldraledighetslagen (4 § 2 st); se 16.2 vid not 1.
25 Se beträffande barn Prop 1976/77:149 s 318 ff och beträffande övriga grupper s 246 ff och 346 f. — Även specialregler för invandrare övervägdes, s 347 ff, och SoU 1977/78:1 s 60. Skydd för foster synes inte ha övervägts under lagstiftningsarbetet. Skydd för foster har emellertid senare blivit en viktig arbetsmiljöfråga; se nedan i texten.
26 AD 1982:99.
27 AFS 1985:12 Bildskärmar. Se även ASF 1986:27 Datorstöd i arbetet.
28 AFS 1984:12 Bly.
29 AFS 1987:11 Minderåriga i arbetslivet.
30 AFS 1984:17 Arbetsmiljöinformation till invandrare.

13.2 Formerna för reglering och tillsyn

1 Se närmare instruktion för arbetarskyddsverket, SFS 1988:730. Tidigare fanns även kommunal till-

syn av mindre arbetsställen. Denna tillsyn övertogs 1987 av yrkesinspektionen. Reglerna i AML om kommunal tillsyn fanns i 7:2. Se om ändringen DsA 1985:1 Samlad tillsyn av arbetsmiljön och Prop 1985/86:40.

2 Se om underställningsförfarandet i arbetsmiljöfrågor Prop 1976/77:149 s 355 f och 376 ff, SoU 1977/78:1 s 63 ff. — Jfr begränsningsförordningen (1987:1347). Denna gäller i huvudsak inte för arbetarskyddsstyrelsens normgivningsrätt. Arbetarskyddsstyrelsens rätt att utan regeringens hörande utfärda bindande regler (*föreskrifter*) är därför mycket vidsträckt. Frågan övervägdes noga i lagförarbetena.

3 Se härtill förordning med instruktion för arbetarskyddsverket (1988:730) 33 §.

4 Se allmänt om föreskrifter Prop 1976/77:149 s 352 ff. — Rörande tillkomsten i praktiken av en föreskrift kan hänvisas till Arbetarskydd 1980:5 s 5 ff, och Lag & Avtal 1980:8 s 4 ff. I AD 1988:73 var frågan om arbetarskyddsstyrelsens anvisningar/föreskrifter utgjorde en del av Verkstadsavtalet. Avtalets stadgar att "(A)v Arbetarskyddsstyrelsen utfärdade anvisningar skall iakttas". AD fann så ej vara falet i Verkstadsavtalet. AD diskuterade utförligt regelgivningen på arbetsmiljöns område och påföljderna. Jfr om upptagande i kollektivavtal av författningsregler avsnitt 3.5 vid och i not 2 med ytterligare hänvisningar.

5 Övergångsbestämmelserna till AML 2 st. — Se vidare Prop 1976/77:149 s 216 ff och 430 f.

6 Se t ex Prop 1976/77:149 s 241 ff. Författningsstöd finns i 18 § 2 st AMF. — Nu gällande hygieniska gränsvärden finns i AFS 1989:4.

7 Prop 1976/77:149 s 246.

8 19 § 2 st AMF.

9 Se t ex AFS 1980:14 (jfr 13.1 not 5).

10 Det är viktigt att yrkesinspektionen, som i stort sett arbetar tämligen informellt, iakttar stor formell klarhet när besked ges till arbetsgivare. Vid ett tillfälle framhöll den dåvarande arbetsmarknadsministern att "I vissa fall framgår det inte klart vilken rättslig innebörd skriftliga besked från yrkesinspektionen är avsedda att ha"; Prop 1981/82:100, bilaga 15, s 128 f. Se även t ex Lag & Avtal 1982:1 s 13.

11 Se allmänt om yrkesinspektionens uppgifter Prop 1976/77:149 s 358 ff, DsA 1985:1 Samlad tillsyn av arbetsmiljön, Prop 1985/86:40 och Prop 1988/89:100 bilaga 12.

12 Systemtillsynen har alltid funnits men gavs större betydelse genom en ändring i arbetsmiljöförordningen 1987 (nr 357). Se om systemtillsyn DsA 1985:1 Samlad tillsyn av arbetsmiljön. Jfr Prop 1985/86:40 s 5 (slutet).

13 Under åren 1981—1985 varierade antalet föreläggande mellan 132 och 85 och antalet förbud mellan 232 och 165. Se t ex SOU 1988:3 Arbetsolycka s 51.

14 Jfr JO 1983/84:354. JO ansåg där att yrkesinspektionen skall polisanmäla arbetsgivare som överträder straffsanktionerade anvisningar från arbetarskyddsstyrelsen eller yrkesinspektionen. Jfr även Lag & Avtal 1983:9 s 11.

13.3 Allmänt om arbetsmiljöns beskaffenhet

1 Prop 1976/77:149 s 252 ff, sk s 254.

2 Samma källa s 253. Se även s 232 och 191.

3 Se hänvisning i 2:9 AML.

4 17 § arbetsmiljöförordningen samt 8:30 och 13:7 plan- och bygglagen 1987. Se härtill Prop 1985/86:1 s 746 ff.

5 Se t ex Prop 1976/77:149 s 239.

6 Arbetarskyddsstyrelsen har utfärdat föreskriften AFS 1982:13 Personlig skyddsutrustning. Det finns flera andra bestämmelser om personlig skyddsutrustning, t ex 1982:2. En förteckning finns i Gullberg-Rundqvist-Starland, avsnittet Författningar från arbetarskyddsstyrelsen.

7 Arbetarskyddsstyrelsen, Lagbyrån, nr 900.6 97/79, den 20 juni 1979. Se även t ex Lag & Avtal 1985:3 s 23. Se även t ex Lag & Avtal 1986:9 s 21.

8 Beträffande första hjälp se AFS 1984:14 Första hjälpen; jfr även AFS 1985:17.

Beträffande personalrum se främst AFS 1984:10.

13.4 Vem omfattas av arbetsmiljölagen?

1 Se om arbetstagarbegreppet i lagen Prop 1976/77:149 s 194 ff.

2 Se om lagens giltighet på försvarsområdet Prop 1976/77:149 s 204 ff, SoU 1977/78:1 s 13 ff, och Prop 1979/80:126.

3 Prop 1976/77:149 s 212 f.

4 AML gäller dock på svenska örlogsfartyg. Se om fartygsarbete i övrigt Fartygssäkerhetslagen 1988 (nr 49); se härtill Prop 1987/88:3.

5 Prop 1976/77:149 s 214 f.

6 Samma källa s 211 f.

7 Se hänvisningar i not 2.

8 Förslag har lagts fram att elever skall få utse skyddsombud. Dessa skulle dock inte få fullt samma ställning som övriga skyddsombud; se Ds 1989:5 Elevmedverkan i arbetsmiljöarbetet m m. Där föreslås även att lagen skall gälla för elever redan från grundskolans början.

9 Se om vårdtagare Prop 1976/77:149 s 200 ff.

10 Se om entreprenader och AML samma källa s 196 f, 270 ff och 398 samt SOU 1976:1 s 275 f.

11 Se främst NJA 1974 s 392.

12 En SIFO-undersökning från hösten 1988 visade att 4 av 10 anställda trodde att skyddsombud har ansvaret för arbetsmiljön. Endast 3 av 10 visste att det är

arbetsgivaren som har ansvaret. Se broschyren ADI 379 (1989) från arbetarskyddsstyrelsen.

13 Prop 1976/77:149 s 254 ff och 338. Se även AFS 1982:3 Ensamarbete. Regler om ensamarbete finns i flera andra föreskrifter, t ex 1986:8 Dykeriarbete.

14 Se hänvisningar i föregående not.

15 Se i praxis ett fall som refereras i Lag & Avtal 1983:10 s 21. Beslutet fattades där i sista hand av arbetarskyddsstyrelsen. Styrelsen kan också utfärda generella förbud mot ensamarbete; 3:14 AML.

16 Prop 1976/77:149 s 258 ff.

17 Samma källa s 259. Se om personlig skyddsutrustning främst AFS 1982:2.

18 Samma källa s 260 och 395.

19 Samma källa s 260.

20 Se i praxis RH 1982:134. Se i litteraturen Stjernquist, P, Vilken betydelse har arbetsmiljölagens regler om ensamföretagare? *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983).

21 Prop 1976/77:149 s 261.

22 Med familjemedlem förstås "make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led samt avlägsnare släktingar, som lever i gemensamt bo eller tillhör samma hushåll. Med makar bör under vissa förutsättningar kunna jämställas personer som lever tillsammans (jfr Prop 1970:5 s 127)"; Prop 1976/77:149 s 396.

23 Ansvaret gäller i förhållande till den fackliga organisationen men inte mot myndigheterna på arbetsmiljöområdet.

Som exempel på avtal kan hänvisas till det formulär för hängavtal som Svenska Byggnadsarbetareförbundet använder för avtal med handelsbolag. Enligt § 3 är gällande avtal om arbetarskydd och företagshälsovård på byggnadsområdet en del av hängavtalet. I § 9 åtar sig någon av handelsbolagsmännen att i avtalets mening fungera som arbetsgivare till övriga handelsbolagsmän.

24 Se i praxis RH 1982:134.

25 Prop 1976/77:149 s 263 samt Prop 1973:130 s 150 f och 173 f. Se i praxis t ex RH 1986:43. Se även AFS 1986:3 och 1986:26.

26 Se i praxis RH 1986:43. Se även referat i Lag & Avtal 1986:4 s 20.

27 Det ledande rättsfallet är NJA 1974 s 392.

28 Se i praxis NJA 1977 s 788.

29 Prop 1976/77:149 s 272 ff.

30 Se i praxis referat i Lag & Avtal 1985:4 s 29.

31 AFS 1979:1 Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om skyldighet för läkare att anmäla sjukdom som kan ha samband med arbete. — Se vidare Prop 1976/77:149 s 299 f och 406 f samt Prop 1973:130 s 207. — I AMF finns en bestämmelse som kompletterar 3:18 AML, nämligen 2a §.

32 Prop 1976/77:149 s 407.

33 17:20 plan- och bygglagen 1987. Se härtill Prop 1985/86:1 s 244 f och 877 f. Jfr andra upplagan av denna bok avsnitt 13.4 not 28.

13.5 Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 I t ex arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK skall skyddskommitté ha tillstyrkt val av person till tjänst som företagsläkare eller skyddsingenjör; § 18 mom 5. I skyddskommittén har arbetstagarsidan majoritet; jfr 13.5.4.

2 I ett mål — AD 1978:165 — har AD gått med på att icke-anställd skulle få verka som skyddsombud. Anställningen på arbetsstället var säsongmässig. Person med rätt till återanställning kommande säsong ansågs kunna få bedriva skyddsarbete innan säsonganställningen började. AD menade att syftet med den lokala skyddsverksamheten starkt talade för detta. Vidare fann AD att "lagtextens utformning inte (lägger) något avgörande hinder" för att tolka lagen på detta sätt. — Målet avsåg arbetarskyddslagen men har oförändrad betydelse för tillämpning av AML.

3 Gullberg-Rundqvist-Starland, a a i 13.1 not 2, s 150.

4 Se i praxis AD 1980:4.

5 Samma hänvisning som i not 4.

6 Prop 1976/77:149 s 333 och Prop 1973:130 s 160.

7 Hittills saknas rättsfall. Beträffande hänvändelse till yrkesinspektionen se Prop 1976/77:149 s 334.

8 Se t ex avtalet SAF-LO-PTK § 11.

9 Se om regionala skyddsombud allmänt Prop 1976/77:149 s 344 ff, Ds 1988:61, Prop 188/89:125 bilaga 8 och AU 1988/89:20.

10 Se hänvisningarna i föregående not (utom Prop 1976/77:149).

11 Prop 1973:130 s 155 och 200.

12 Se i praxis AD 1977:86. Målet avsåg arbetarskyddslagen men är tillämplig även på AML.

13 Se Ds 1988:61 Regionala skyddsombud s 15 f. Jfr även Gullberg-Rundqvist-Starland, a a 13.1 not 2, s 153.

14 Prop 1976/77:149 s 338 ff samt Prop 1973:130 s 158 f och 202. Se även artikel i Lag & Avtal 1981:7 s 32 och i praxis ett fall som refereras i Lag & Avtal 1985:3 s 23.

15 Prop 1973:130 s 158 och 202. Jfr motsvarande förhållande i fråga om det traditionella tolkningsföreträdet avsnitt 5.10.2 vid not 19.

16 Se i praxis AD 1984:58.

17 Se i praxis referat i Lag & Avtal t ex 1985:10 s 17 och 1988:2 s 23.

18 Prop 1973:130 s 159.

19 Prop 1973:130 s 159.

20 AD 1979:165.

21 Detta uttalande har inget stöd i lagförarbetena. Tvärtom talar dessa om avsättning genom den fack-

liga organisationen som enda "påföljd"; se hänvisningar i följande not. Emellertid gäller även för skyddsombud att uppsägning på grund av personliga skäl kan ske jämlikt LAS; jfr 7.7.

22 6 §4 st AMF. — Se vidare Prop 1973:130 s 159, och SoU 1973:25 s 46.

23 Prop 1976/77:149 s 331 och Prop 1973:130 s 162 f.

24 Prop 1976/77:149 s 335 ff, och Prop 1973:130 s 162 f.

25 Prop 1973:130 s 162 f och 203 samt Prop 1984/85:89 flerstädes. Se bland avtalen t ex avtalet SAF-LO-PTK § 18 mom 6 och § 22 mom 5:1—3.

26 Se härtill Prop 1984/85:89.

27 Termen "anpassningsgrupp" användes under ett antal år före 1986 som namn på ett samarbetsorgan mellan parterna på arbetsplatsen och länsarbetsnämnden; se härtill 12.4.3 not 5. Termen fick sin nya innebörd genom en lagändring 1985; Prop 1984/85:89, s 55 ff, sk s 64 f. Även till den "nya" anpassningsgruppen kan företrädare för samhällsorgan kallas; 8a § AMF.

28 9 § AMF. Se även Prop 1976/77:149 s 331, Prop 1973:130 s 164 och SoU 1973:25 s 46 f. — Se även t ex avtalet SAF-LO-PTK § 22 mom 1.

29 § 22 mom 2 st 1.

30 § 22 mom 2 st 2.

31 Se t ex avtalet SAF-LO-PTK § 22 mom 6.

32 6:5 och 6:15—16 AML samt 7 § FML.

33 Se regeringens förordning om bidrag till kostnader för regionala skyddsombud; arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1981:10. Förslag till ändrade regler har framlagts; Ds 1988:61 Regionala skyddsombud.

34 Prop 1976/77:149 s 417.

35 Samma källa s 346 och 419.

36 Samma källa s 333 f.

37 För offentliganställda finns regler om tystnadsplikt i sekretesslagen, 14:7 och 14:9—10. Förslag har framlagts om vissa ändringar av sekretessreglerna; SOU 1987:66. Förslaget innebär vissa lättnader och förtydliganden. Vidare föreslås att straffansvaret i 20:3 BrB ersätts med ett skadeståndsansvar.

38 Prop 1976/77:149 s 417 motsättningsvis. — I rättspraxis har frågan behandlats i AD 1977:86. Målet gällde 42 § arbetarskyddslagen, som motsvarar 6:11 AML. Yrkandet om skadestånd till den fackliga organisationen ogillades. — AD 1979:138 avsåg samma fråga men parterna förliktes. Skadestånd utgick inte till den fackliga organisationen. Se även AD 1988:162 där det dock även förelåg brott mot föreningsrätten i MBL.

13.6 Medicinsk kontroll. Företagshälsovård

1 Detta framgår inte av lagtexten men har stöd i lagmotiven; Prop 1976/77:149 s 298 f.

2 Kommittédirektiv 1988:63 s 3 (arbetsmiljökommissionen).

3 Prop 1971:23 och SoU 1971:11.

4 Prop 1984/85:89 och SoU 1984/85:13. Reglerna om bidrag till företagshälsovården finns i SFS 1985:326 (och är intagna i AFS 1985:11).

5 19—20 §§ förordningen med instruktion för arbetarskyddsverket (1988:730).

6 36 § förordningen i föregående not.

7 Prop 1984/85:89 s 25 och 33.

8 6:9 AML. Jfr avsnitt 13.5.4.

9 Jfr Prop 1984/85:89 s 1 där denna målsättning citeras och blir en del av samhällets syn på arbetet.

13.7 Arbetsskada

1 Arbetstagarens anspråk faller under 2:1 skadeståndslagen.

13.8 HIV och AIDS

1 Framställningen i detta avsnitt bygger främst på följande två skrifter, (1) Om HIV och AIDS på jobbet (Arbetarskyddsnämnden 1988) och (2) Vad arbetsgivaren bör veta om HIV och AIDS (SAF 1988). Se även t ex SAV cirkulär 1987 A 31 och cirkulär 1988 A 3.

2 Tvångsingripanden blir aktuella främst mot personer som är ovilliga att underkasta sig vård.

3 Handlingsprogrammet finns intaget i bägge de skrifter som anges i not 1.

4 Detta skulle dock inte bero på HIV-smittan i och för sig utan på mycket stränga säkerhetskrav för alla oavsett eventuella sjukdomar, t ex flygpiloter. Jfr AFS 1988:1 HIV-testning i arbetslivet, avdelningen HIV-testning av arbetstagare.

5 Riksförsäkringsverkets tillsynsavdelning i skrivelse till socialdepartementet hösten 1987. Se skrifter anförda i not 1, skrift (1) s 47 och (2) s 15.

13.9 Påföljder

1 Se allmänt Prop 1976/77:149 s 367 ff.

2 Det klassiska arbetet om ansvaret vid arbetsplatsolyckor är Thornstedt, H, Företagarens straffansvar (3 uppl 1976). Framställningen är dock delvis föråldrad. Utmärkta rapporter har producerats av jurister inom SALF, t ex Ansvar. Rapport till 1982 års kongress. Se även Chefsroll — ansvar — lön. Rapport till 1986 års kongress. En kort framställning med utförliga hänvisningar till rättspraxis är Arvidsson, M G, Jeppsson, P, Jonasson, M, Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar — omfattning och placering (Arbetarskyddsnämnden 1984). Denna skrift bygger delvis på ett kompendium som jag skrivit: Övningsmaterial för kursen Facklig juridik II. Stencil. Lund 1977—78.

Praxis rörande straffansvar för arbetsplatsolyckor redovisas av Lag & Avtal i varje nummer. En år-

lig översikt finns i tidskriften Arbetarskydd; se t ex 1989:9 s 9 ff.

3 Det förekommer olika penningsanktioner mot juridiska personer, t ex företagsbot. De är dock inte straff i rent juridisk mening.

4 I lagförarbeten diskuteras däremot ofta frågor om delegation. Se t ex Propositionen s 479 och 530, Prop 1976/77:149 s 373 ff (arbetsmiljölagen). Se även utförligt DsJu 1975:23 Vissa specialstraffrättsliga problem, s 93 ff. (Enmansutredare Hans Thornstedt.) Se i Lag & Avtal t ex artiklar i 1982:2 s 7 ff.

5 Se i praxis t ex referat i Lag & Avtal 1986:3 s 19 och 1988:8 s 20.

6 Se i praxis t ex referat i Lag & Avtal 1984:3 s 23 f.

7 Informationssystemet om arbetsskador — ISA — innehåller statistik. Jfr härtill allmänt betänkandet SOU 1988:3 Arbetsolycka — "olycka" eller arbetsmiljöbrott?

8 Se i praxis t ex NJA 1974 s 476.

9 Se i praxis t ex referat i Lag & Avtal 1987:6 s 23 och 1988:6 s 28 f.

10 Se i praxis t ex referat i Lag & Avtal 1987:4 s 26, 1988:6 s 28 och 1989:4 s 24.

11 Se härtill allmänt SOU 1988:3 i not 7.

12 Se t ex artikel i Lag & Avtal 1982:9 s 25 av Erland Olauson. Se även t ex Lag & Avtal 1983:6 s 28 (S Styring) eller 1986:1 (G Bäverstig).

13 Se betänkandet i not 7.

14 Se Fahlbeck, R, Systemansvar behövs som komplement, Lag & Avtal 1989:4 s 32.

13.10 Avslutning

1 Se t ex tidskriften Belastningsskador som började utkomna 1989. Den utges av Arbetarskyddsnämnden.

2 Kommittédirektiv 1988:63.

14. Arbetstid

14.1 Allmänt om arbetstid och arbetstidslagen

1 DELFA tillkom 1974 och upplöstes 1987; se t ex Kommittédirektiv 1987:23. DELFA producerade ett 20-tal rapporter samt betänkandena SOU 1976:6, 1976:34 och 1979:48.

2 Se t ex Kommittédirektiv 1987:23 p 2.

3 Se t ex DELFA Rapport 4 (1984), Arbetstidens längd och arbetslöshet/sysselsättning i vissa OECD-länder. Rapport utarbetad av Dominique Anxo. Se särskilt tabell B. Jfr AU 1984/85:2 där delar av rapporten redovisas, t ex just årsarbetstiden.

4 Se t ex artikeln "arbetstidslagstiftning" i Nationalencyklopedin, band 1 (1989).

5 Se t ex SOU 1982:18, Förvärvsarbete och föräldraskap.

6 Se t ex AU 1988/89:2 s 4. Avtal om sextimmarsdag (med oförändrad lön) för vårdpersonal finns. Ett exempel är hemtjänsten i Kiruna.

7 Se t ex Prop 1981/82:166 där bland annat en rekommendation från ILO (nr 162) om äldre arbetstagare presenteras. I rekommendationen föreslås en kortare arbetstid för äldre.

8 Se allmänt om tillämpningsområdet Prop 1981/82:154 s 62 ff. Regler om arbetstid finns även främst i lagen 1970 om husligt arbete, sjöarbetstidslagen 1970 och kungörelsen 1972 om arbetstid vid vägtransport, m m. Se härtill Gullberg-Rundqvist, Arbetstidslagen (1983) s 34 ff och 89 ff.

9 På den statliga sektorn gällde under många år ett arbetstidsavtal som förkortades ARB. Nu finns arbetstidsreglerna uppdelade på de tre sektorsavtalen som tillsammans bildar det avtal som brukar förkortas GEMS (Gemensamma anställningsvillkor). Ett av de tre sektorsavtalen (SA) avser civil statsförvaltning; SA-C.

10 Prop 1981/82:154 s 62.

11 Detta är den s k delprincipen. Se härom Gullberg-Rundqvist, a a not 8 ovan, s 30 f.

12 Prop 1981/82:154 s 63. Uttalandet går tillbaka på ett uttalande i förarbetena till 1970 års arbetstidslag, SOU 1968:66 s 142 f och Prop 1970:5 s 117. Se om tillämpningen i arbetarskyddsstyrelsen av detta undantag redogörelsen i Gullberg-Rundqvist, a a not 8 s 33 f.

13 Denna undantagsregel har samma omfattning som motsvarande regel i LAS; AD 1982:135.

14 Se allmänt om gränsdragningen mellan de två lagarna Gullberg-Rundqvist, a a not 8 s 35 f.

15 Se t ex Prop 1981/82:154 s 26.

16 Prop 1981/82:154 s 45 (arbetstidslagen).

17 Se i Prop 1981/82:154 t ex s 17. Se även t ex arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, AFS 1980:14.

14.2 Avtalsfrihet

1 Se Prop 1981/82:154 t ex s 16.

2 Prop 1981/82:154 s 40 f.

3 Se i praxis om detta avtal AD 1987:17.

4 Se 14.1.2 vid och i not 5.

5 Prop 1981/82:154 s 40.

14.3 Beslutanderätt i tvister

1 Se om samordningen mellan MBL och arbetstidslagstiftningen SOU 1981:5 s 133 ff.

14.4 Ordinarie arbetstid

1 Detta framgår endast indirekt av lagen, nämligen vid en jämförelse mellan 15 § och 16 § andra meningen. Se om rast Gullberg-Rundqvist, a a 14.1 not 8, s 42 och 84.

2 Se härtill Gullberg-Rundqvist, a a 14.1 not 8, s 45 med hänvisningar till praxis i Arbetarskyddsstyrelsen. Se även t ex DsA 1975:3 Arbetstidslagens tillämpning s 40 f. Se i praxis AD 1981:12 (som gällde röravtalet) med hänvisningar till äldre praxis.
3 Se i praxis AD 1981:172 där frågan var om tid för operettartister för upp- och nedpackning samt på- och avklädning i samband med framträdanden var arbetstid. AD gjorde en skälighetsbedömning och fann att rimlig tid för de angivna uppgifterna skulle räknas som arbetstid.
4 Redan arbetstidslagen 1970 saknade regel om dagsarbetstid. Se härtill andra upplagan (1981) av denna lärobok s 349 vid och i not 8.
5 Se om begreppet "skift" t ex AD 1985:90 eller DsS 1986:8 s 32 ff.
6 Prop 1981/82:154 s 65 som hänvisar till lagen 1970. För hänvisningar till lagförarbetena till allmänna arbetstidslagen 1970 se andra upplagan av denna bok (1981) s 350 not 9. Se även t ex Gullberg-Rundqvist, a a 14.1 not 8, s 42 f.
7 SA-C, fjärde avd 33 §.
8 Arbetstidsavtalet SAF-PTK saknar regel om förläggning. Beslutanderätt tillkommer därför arbetsgivaren som en del av arbetsledningsrätten.
9 Socialutskottets betänkande 1981/82:55 s 10.
10 Samma s 10 f.

14.5 Jourtid

1 I SOU 1981:5 (förslaget till arbetstidslag) redovisas i bilaga 5 vissa uppgifter om jour- och beredskapstid.
2 Se härom förarbetena till äldre arbetstidsregler där denna fråga behandlas, Prop 1970:5 s 114 och 132 f, samt Prop 1975/76:179 s 27 f (avser DsA 1975:15). Jfr Prop 1981/82:154 s 65.
3 Se härom förarbetena till äldre arbetstidsregler där denna fråga behandlas, Prop 1970:5 s 131 och Prop 1975/76:179 s 28 (avser DsA 1975:15). Jfr Prop 1981/82:154 s 65.
4 Se härom förarbetena till äldre arbetstidsregler där denna fråga behandlas, Prop 1975/76:179 s 11 och 41 (sistnämnda sida avser DsA 1975:15). Jfr Prop 1981/82:154 s 65.

14.6 Beredskapstid

1 Se härom förarbetena till äldre arbetstidsregler, Prop 1970:5 s 114 och Prop 1975/76:179 s 27 (avser DsA 1975:15). Se i praxis allmänt AD 1982:97.
2 Se hänvisningar i 14.5 not 4.

14.7 Övertid

1 Prop 1981/82:154 s 24 f. Se även SOU 1981:5 s 169.
2 AD 1938:113, 1960:7 och 1989:70.
3 Se om tolkningsföreträdet i övertidsfrågor SOU 1981:5 s 133 ff och 138. Se i praxis AD 1989:70.
4 Se t ex SOU 1981:5 s 94 och 169 samt Prop 1981/82:154 s 28 med vidare hänvisning och AD 1989:70.
5 Se t ex Prop 1981/82:154 s 24.
6 AD 1975:23 s 186. Jfr AD 1988:30
7 Se härom förarbetena till äldre arbetstidsregler, Prop 1975/76:179 s 14 f och 45 (sistnämnda sida avser DsA 1975:15). Se även instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen (1988:730) 23 §.
8 Prop 1981/82:154 s 67.
9 Prop 1981/82:154 s 67 med vidare hänvisning. — Se om erfarenheterna av nödfallsövertid SOU 1981:5 s 128 ff.
10 Prop 1970:5 s 133. Se Gullberg-Rundqvist, a a 14.1 not 8, s 57 f.
11 9 § arbetstidslagen 1970. Se även Prop 1981/82:154 s 154 ff.
12 Prop 1981/82:154 s 26 ff och 67.
13 SOU 1981:5 s 169 och Prop 1981/82:154 s 17 ff. Reglerna om privilegierad frånvaro — se 14.4.1 — arbetar dock med begreppet kompensationsledighet, se 7 § 2 st arbetstidslagen.
14 Se t ex AD 1976:65. Jfr 10.8.2 vid not 3.

14.8 Helgdagar och helgdagsaftnar

1 Prop 1981/82:154 s 18 med hänvisning till äldre lagförarbeten där frågan behandlas utförligt. Se även SOU 1981:5 s 75 ff.

4.9 Deltidsarbete

1 Se i praxis AD 1984:76.
2 Kortfattade översikter av sociala förmåner vid deltidsarbete finns ibland i betänkanden från riksdagens arbetsmarknadsutskott, t ex AU 1981/82:9 och senast AU 1983/84:1.
3 Deltidsförordningen 1980:5, 3 §. Jfr SAV cirkulär 1987 A 34.
4 Inrättandeförordningen 1985:915 (ändrad 1988:1024) 6 §. Jfr SAV cirkulär 1988 A 23, 24 och 26.
5 Se i praxis AD 1986:109, enskilt anställningsavtal.
6 AU 1981/82:11 och 1983/84:3.
7 Prop 1981/82:154 s 22 och 25.
8 AD 1984:76; jfr även AD 1985:130.
9 Prop 1981/82:154 s 26.

14.10 Flexibel arbetstid

1 Rekommendationen utgör en bilaga till arbetstidsavtalet 1979. En tidigare rekommendation var från 1976.
2 Regler om kommunal flextid behandlas i AD 1980:78. Själva tvistefrågan i målet avsåg dock en annan sak.

4.11 Rast, paus och vila

1 Se t ex Prop 1981/82:154 s 35 eller SOU 1981:5 s 24 f och 113 ff.

2 Prop 1981/82:154 s 33 ff och 72 f samt SOU 1981:5 s 24 f och 113 ff. Se i praxis AD 1980:8.

14.12 Regler om journal, tillsyn, sekretess och ansvar

1 Se närmare arbetarskyddsstyrelsens kungörelse AFS 1982:17.
2 Se t ex Prop 1970:5 s 138.
3 Se allmänt artikel i Lag & Avtal 1985:5 s 7 f.
4 Se i praxis referat i Lag & Avtal t ex 1987:4 s 27 och 1988:1 s 24.
5 Se i praxis referat i Lag & Avtal 1985:10 s 17 f. Övertidsavgiften är ej skattemässigt avdragsgill; se Prop 1981/82:154 s 53 och 83.

15. Semester

15.1 Lagens innehåll, tillämpningsområde etc

1 Se om tidigare semesterlagstiftning t ex Prop 1976/77:90 s 67 ff, SOU 1975:88 Fem veckors semester, avsnitt 1.1, Wikrén, G och Eriksson, L G Semesterlagen. Kommentar till den nya lagstiftningen (2 uppl 1980) s 9 ff eller SOU 1988:54 s 32 ff.
2 Ordet semester är avlett från franskans *six mois*, sex månader (nämligen av arbete). I t ex franska och engelska betyder ordet idag närmast *arbetstermin*. I svenskan har ordet fått en motsatt betydelse, ledighet. Denna språkliga egendomlighet undersöktes första gången av (sedermera justitieministern) Lennart Geijer. Se härom Geijer, L, Arbetsrättens språk s 158 ff. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983).
3 Detta följer av 2 § 1 st. Se härtill Prop 1976/77:90, flerstädes t ex s 86 f, 107 f, 171 och 174.
4 Se hänvisningar i föregående not.
5 Prop 1976/77:90 s 208.
6 Prop 1976/77:90 s 67 ff, sk s 68, 70, 75 och 76, 136 f, 142 och 151 eller AU 1988/89:3 s 5. Se även Sigeman, T, Semesterrätt (1986) s 17 ff.
7 Se om tillämpningsområdet Prop 1976/77:90 s 150 ff och 165 ff. — Beträffande arbetstagarbegreppet i semesterlagen hänvisas till sagda Prop s 165 ff, Wikrén-Eriksson, a a i not 1, s 24 ff, Sigeman, a a i not 5, s 22 ff, och densamme, Semesterlagens tjänsteavtalsbegrepp. En metodstudie. *Ingår i* Festskrift till Per Olof Ekelöf (1972), s 616 ff. Se i modern praxis AD 1980:108, 1981:172 och 1983:62. Se även t ex SOU 1988:54 s 272.
8 Prop 1976/77:90 s 153 ff. Se i praxis t ex AD 1977:80 och 1989:68 samt RH 1985:39. Se även SOU 1988:54 s 368 ff.
9 Prop 1976/77:90 s 105 ff och 174 f.
10 Se hänvisningar i föregående not.
11 5 § 4 st semesterlagen och lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete (med ändringar 1977:481). Se Prop 1976/77:90 s 157 ff. — Lagen kommenteras av Wikrén-Eriksson, a a i not 1, s 211 ff. Lagens vara eller icke vara diskuterades i lagstiftningssammanhang senast 1988; se Prop 1987/88:88 s 47 f.
12 AD 1982:140.
13 Prop 1976/77:90 s 23 f och 151 ff. — Även arbetstagare som avlönas uteslutande med vinst omfattas numera; samma hänvisning.
14 10 § 3 st och 11 § 2 st 1963 års lag om semester. — Regleringen avsåg främst att semester för arbetstagare på fartyg normalt skulle tas ut i svensk hamn; se t ex Prop 1976/77:90 s 167. — Sverige har ratificerat ILO-konventionen (nr 146) av år 1976 om semester för sjöfolk. Se härtill Prop 1977/78:51 med utförlig behandling av semesterförhållandena för sjöfolk. En tidigare konvention från 1949 (nr 91) kunde inte ratificeras bl a på grund av regeln i 1963 års semesterlag om platsen för semesterns förläggning; se sagda Prop s 14.
15 Se Prop 1976/77:90, t ex s 105, och SoU 1976/77:32 s 13.
16 Prop 1976/77:90 s 220 f; jfr Prop 1974:77 s 42 (LARA). Se vidare Sigeman, a a i not 5, s 27 f. — Jfr motsvarande företeelse vad gäller t ex föreningsrätt ("föreningsrätten skall lämnas okränkt") i 3.5, text till not 2.

15.2 Grundläggande begrepp

1 Prop 1976/77:90, flerstädes t ex s 89 och 173.
2 § 2 i kollektivavtalet rörande semester.

15.3 Rätten till semesterlön

1 Se allmänt om syftet med överbetalningen Prop 1976/77:90 s 120. — Överbetalningen uppgår till knappt 13 % (12,8 %) av vad en helt oförändrad lönestandard skulle ha inneburit.
2 Prop 1976/77:90 s 196 ff. — Utöver det i texten omnämnda fallet rörande ersättning för styrelseledamotskap — se not 3 — har i rättspraxis även förekommit fråga hur lön under sparade semesterdagar skall behandlas; AD 1980:155. Arbetsgivaren hade vid beräkning av semesterlönen för det tidigare intjänandeåret dragit av det belopp som arbetstagare tjänat som lön under dagar då arbetstagaren sparade semesterdagar (i stället för att ha semesterledighet). AD fann att avdraget inte fick ske. Avdrag får inte heller ske med ett uppskattat belopp avseende den semesterlön som skulle ha utgått om arbetstagaren inte hade sparat semesterdagar (utan i stället varit semesterledig). Detta innebär att en viss överkompensation uppkommer för den som sparar semesterdagar det år de sparade semesterdagarna tas ut jämfört med arbetstagare som inte sparat. AD fann dock att överkompensationen skulle bli "förhållandevis blygsam".

3 AD 1979:57.
4 Prop 1976/77:90 s 197 f. — Se beträffande avdrag för semesterlön även AD 1980:155.
5 AD 1981:26.
6 Prop 1976/77:90 s 120 ff, sk s 124 f.
7 Se i praxis om begreppet "sjukdom", AD 1986:133 och 1988:84. I det första fallet var frågan om en arbetstagares deltagande i en AMS-kurs efter en längre period av sjukskrivning var semesterlönegrundande frånvaro. Arbetstagaren uppbar sjukpenning under kursen. I 1988:84 var frågan om en arbetstagare som under utbildning efter en arbetsskada uppbar livränta enligt arbetsskadeförsäkringslagen fick räkna lediheten som semestergrundande sjukfrånvaro. I bägge målen blev svaret jakande. AD motiverade sina ställningstaganden med att begreppet "sjukdom" i lagen inte är rent medicinskt (i den meningen att arbetstagaren är sjuk) utan att hänsyn även får tas till arbetsoförmåga. "Det avgörande ... är ... inte om arbetstagaren är sjuk utan att han eller hon fortfarande är arbetsoförmögen på grund av sjukdom"; AD 1988:84 s 635 f.
8 Som hel kalenderdag att avräknas från de 180 kalenderdagarna räknas även dag då arbetstagare varit delvis frånvarande på grund av halv sjukskrivning; AD 1983:149. Jfr däremot AD 1982:72 som gällde en specialsituation. Regeln att halv sjukskrivningsdag räknas som hel kalenderdag kan förväntas bli ändrad; se SOU 1988:54 s 20 och 347 ff.
9 Prop 1976/77:90 s 200.
10 Samma s 126 f. Se i praxis AD 1983:149.
11 Lagen (1989:339) om ersättning till smittbärare. — Se härtill avsnitt 17.8 samt Wikrén-Eriksson, a a i 15.1 not 1, s 137 f. Se i praxis AD 1983:128. Jfr även AD 1982:32.
12 Prop 1978/79:159 s 28.
13 Prop 1976/77:90 s 136.
14 AD 1981:26. — Förutsättningen är att lockouten är lovlig.
15 Samma rättsfall. — Även här förutsätts att stridsåtgärden är lovlig. Vidare förutsätts att den privilegierat frånvarande arbetstagaren inte uttryckligen har förklarats deltaga i strejken.
16 Prop 1976/77:90 s 200.
17 Se t ex Prop 1976/77:90 s 198 f. — Se om avtalsregleringen t ex SOU 1988:54, s 171 ff.
18 Prop 1976/77:90 s 115 f och 119.
19 Det vanligaste är att semesterlönen utbetalas i förskott. Vanligt är emellertid också att semesterlönen utbetalas på den vanliga löneutbetalningsdagen. Detta innebär ofta att den utbetalas i efterskott. — Se om utbetalning av semesterlön SOU 1975:88 s 241 f och 296.
20 Se i praxis AD 1989:69. Den särskilda semesterlönen till okontrollerade arbetstagare kan däremot inkluderas; se t ex RH 1985:39.
21 Se härtill Wikrén-Eriksson, a a i 15.1 not 1, s 173 f.
22 Prop 1976/77:90 s 214 f.
23 Samma källa s 215.
24 Se i praxis AD 1979:154 (oriktigt avskedad arbetstagare; arbetsgivaren fick inte göra avdrag) och 1980:77 (ömsesidig uppsägning av anställningsavtal; avdrag fick ske).
25 Prop 1976/77:90 s 214.
26 Samma källa s 191. Se redogörelsen för förarbetena i Wikrén-Eriksson, a a i 15.1 not 1, s 102.

15.4 Rätten till semesterledighet

1 Det för semesterledigheten avgörande är sålunda när anställningen påbörjas, inte när anställningsavtalet träffas; Prop 1976/77:90 s 175.
2 Prop 1976/77:90 s 106 och 175 samt SoU 1976/77:32 s 11.
3 I föregående upplaga av denna bok — s 375 vid not 3 — uttalades en annan uppfattning i denna fråga.
4 Prop 1976/77:90 s 180. I betänkandet SOU 1988:54 avvisas tanken att införa halva semesterdagar; se s 20 och 293 och 318 ff.
5 9 § 3 st semesterlagen.
6 Prop 1976/77:90 s 95. Ett exempel på nettoberäkning finns i AD 1979:122.
7 SoU 1976/77:32 s 20. Se även SOU 1988:54 s 293 f.
8 Prop 1976/77:90 s 93 f, 97 och 182. Se härom utförligt SOU 1988:54 s 295 ff.
9 Prop 1976/77:90 s 91.
10 Att det är kalenderdagar och inte arbetsdagar som skall frånräknas fastslogs av AD i 1983:137. Lagtexten — 7 § — betraktade AD som motsägelsefull; "något lagtekniskt fel måste ha begåtts vid utformningen av lagtexten" (s 876).
11 Prop 1976/77:90 s 179 f och 192. Se även SOU 1988:54 s 265 ff.
12 Prop 1976/77:90 s 111 och 190. Någon ändring av rättsläget har inte inträtt genom nyordningen av permitteringslönesystemet 1984.
13 Samma s 109.
14 Se härtill allmänt SOU 1988:54 kap 10. Se i praxis särskilt AD 1983:123.
15 Prop 1976/77:90 s 183.
16 Se om begreppet "särskilda skäl" samma källa s 111 ff och 186 samt SoU 1976/77:32 s 20.
17 Prop 1976/77:90 s 114 och 187.
18 Samma s 186.
19 Samma.
20 Samma s 186 f.
21 Se om begreppet "särskilda skäl" samma källa s 188, 301 (lagrådet) och 310, SoU 1976/77:32 s 23 f samt SOU 1988:54 s 260 ff.
22 Prop 1976/77:90 s 192, 193 och 195. Se i praxis om arbetstagarens samtycke AD 1985:85.

23 Om tvist uppkommer om uppsägningen förändras situationen: se AD 1985:55, jfr även AD 1986:16. Se om AD 1985:55 t ex SOU 1988:54 s 323.
24 Samma s 193 och SoU 1976/77:32 s 24 f.
25 Prop 1976/77:90 s 192 f.

15.5 Rätten att spara semesterledighet

1 Se om sparande av semesterledighet allmänt SOU 1988:54 kap 9.
2 Prop 1976/77:90 s 136 f och 142. — AD har tagit fasta på detta; se AD 1979:113 (s 651).
3 Se härtill utförligt SOU 1988:54 kap 9. Se även t ex Lag & Avtal 1983:2 s 14.
4 Prop 1976/77:90 s 171.
5 Samma s 143 ff. — Se om arbetsgivarbyte närmare Wikrén-Eriksson, a a i 15.1 not 1, s 194 f. Se även SOU 1988:54 s 199 ff.
6 Prop 1976/77:90 s 146 och 201.
7 Se t ex AB 89 § 22 p 7. Förslag att avskaffa femårsgränsen har framlagts; se SOU 1988:54 s 228 ff.
8 SoU 1976/77:32 s 30 f.
9 Prop 1976/77:90 s 204. Se allmänt även SOU 1988:54 s 268 ff.
10 Prop 1976/77:90 s 149.
11 Detta följer av 21 § LAS — för arbetsgivare som har att betala permitteringslön enligt denna lagregel — och av permitteringslöneavtalet SAF-LO (1984) § 8 motsättningsvis. Se beträffande § 8 i avtalet t ex VF:s kommentar till denna paragraf (1987) s 211. Ett avgörande i AD — 1979:113 — har därmed i stort sett förlorat aktualitet.

15.6 Semesterersättning

1 Prop 1976/77:90 s 212.
2 Se 15.3.1 vid not 20—21.

15.7 Byte av arbetsgivare

1 Att företag eller del av företag *övergår* till ny arbetsgivare är en situation som är av betydelse även i LAS (3 §) och MBL (28 §). Tanken är att begreppet "övergång" skall ha samma betydelse i semesterlagen som i LAS och MBL; Prop 1976/77:90 s 217 ff. — Jfr om innebörden av begreppet "övergång" 12.2.5.2.
2 Prop 1976/77:90 s 217.
3 Prop 1976/77:90 s 143; jfr s 304 ff och 309 f och förordningen (1979:919) om bestämmandet av semesterförmåner m m vid byte av anställning.

15.8 Beslutanderätt. Tolkningsföreträde

1 Semesterkommittén diskuterar utförligt andra lösningar men föreslår sist och slutligen att inga ändringar görs; se SOU 1988:54 s 260 ff.
2 Praxis saknas. Sigeman, a a i 15.1 not 5, s 91, menar att även regeln i 34 § MBL om tolkningsföreträde rörande arbetsskyldighet "kan bli tillämplig i semestertvist". Som exempel anför Sigeman att arbetsgivaren vill ändra en överenskommelse om förläggning av semestern för en arbetstagare. Sigeman uttrycker sig dock mycket försiktigt. — Frågan har inte behandlats av AD.

15.9 Påföljder

1 Se i praxis AD 1983:123.
2 Prop 1976/77:90 s 300 f (lagrådet) och 309. — Arbetsgivaren döms för brott mot MBL och inte mot semesterlagen.
3 I 1963 års semesterlag fanns en påföljd för arbetstagare som bröt mot lagen genom att utföra avlönat arbete "inom sitt yrke" under semestern. Påföljden var normalt att arbetstagaren förlorade rätten till semesterlön hos sin huvudarbetsgivare. Tanken var att semesterledigheten verkligen skulle användas till rekreation och vila. Arbetstagare skulle i vart fall inte kunna tjäna dubbelt under semestern (jfr 15.4.3.3, slutet). Den nuvarande semesterlagen saknar en motsvarande bestämmelse men tanken är alltjämt att arbetstagaren skall utnyttja ledigheten till rekreation. Det anges i förarbetena att frågan om en påföljd får tas upp om det skulle visa sig att "semesterrätten i allt större utsträckning förvandlas till en ren löneförstärkning"; se Prop 1976/77:90 s 219 f.

16. Föräldraledighet

16.1 Allmänt om ledighet och föräldrapenning

1 Se om den historiska bakgrunden Prop 1975/76:133 s 49 ff. Där utvecklas även bakgrunden till den nuvarande lagstiftningen.
2 Se senast Prop 1988/89:69. Hänvisningar till de tidigaste lagförslagen finns i andra upplagan av denna bok (1981) avsnitt 16.1 not 2.
3 Se i praxis AD 1985:134.
4 Mäns uttag av föräldrapenning är ganska litet i förhållande till kvinnors. Se härtill t ex AU 1983/84:6 s 8 ff, 1986/87:6 s 5 f och 1987/88:9 s 6 ff med ytterligare hänvisningar där. Erfarenheterna hittills kan nästan leda till slutsatsen att föräldraledigheten bidrar till att bevara traditionella könsroller.
5 Se om vad som förstås med "sambo" Prop 1984/85:78 s 77 f. Faktorer sådana som varaktighet i förhållandet, bostad, hushållsgemenskap och den faktiska vårdnaden om barnet avgör.
6 Prop 1977/78:104 s 44.
7 Samma s 40.

16.2 Rätt till ledighet och förkortad arbetstid

1 Lagen anger inte hur lång ledigheten får vara. I förarbetena anges att den får vara längre än två raster om en halvtimme vardera under arbetstiden.
2 Prop 1976/77:117 s 43, och Prop 1977/78:104 s 45.

3 Tiden skall från den 1 juli 1991 vara 18 månader sammanlagt för föräldrarna; Prop 1988/89:69.

16.3 Förläggning av ledighet. Varsel

1 Lagen ändrades med verkan från den 1 januari 1989. Tidigare medgavs endast två perioder per år; Prop 1988/89:69.
2 Prop 1977/78:104 s 44 och 47.
3 Prop 1977/78:104 s 47.
4 Prop 1977/78:104 s 37 och 48 f. I den tvist som AD prövade i 1987:101 var ledigheten förlagd till en dag per vecka. Förläggningen var dock ej tvistig i målet.
5 Se Prop 1988/89:69 med förslag till ändring av bl a 8 §. Lagändringen trädde i kraft 1 januari 1989. I domen 1983:87 hade AD fastslagit att lagen i dess dåvarande lydelse inte förbjöd arbetsgivaren att dela upp ledigheten i två delar. Genom lagändringen 1988 infördes ett sådant förbud.
6 Prop 1977/78:104 s 32 f.

16.4 Återgång i arbete

1 Prop 1977/78:104 s 38 f och 50.
2 Se härom t ex AU 1987/88:5 s 10 f. Jfr avsnitt 16.5, omplacering, vid och i not 2.

16.5 Anställningsskydd

1 Prop 1977/78:104 s 38 f och 50.
2 Förslag har framförts att lagregeln om omplacering borde ändras så att arbetstagaren får ett extra skydd. Bakgrunden är att det påstås förekomma trakasserande omplaceringar av arbetstagare som utnyttjar föräldraledigheten. Se härtill t ex AU 1987/88:5 s 10 f, DsA 1987:6 s 25 ff, Prop 1987/88:105 s 57 och Prop 1988/89:69 s 20 f. Lagstiftning har hittills inte ansetts behövlig. Se i praxis AD 1987:23; brott mot regeln om omplacering ansågs inte föreligga.

16.6 Arbetstagares ansvar

1 Prop 1977/78:104 s 41 och Prop 1974:148 s 82 f.
2 Prop 1977/78:104 s 46.

16.7 Rätt till ledighet utöver BvLL

1 Tjänstledighetsförordningen (1984:111) 8 §.
2 SFS 1980:50, 3 §.

16.8 Omplacering. Havandeskapspenning

1 Prop 1978/79:168.
2 Prop 1984/85:78.
3 Jfr 7 § LAS där samma uttryck förekommer. Se om arbetsgivarens förpliktelser enligt BvLL främst Prop 1978/79:168 s 34 och 66 samt Prop 1984/85:78 s 85.
4 Prop 1984/85:78 s 85.
5 Samma s 85 och 121.
6 Se härtill allmänt Prop 1978/79:168 s 37 och 52 samt Prop 1984/85:78 s 86.
7 Prop 1984/85:78 s 86.
8 Se t ex Prop 1978/79:168 s 66.
9 Prop 1978/79:168 s 65.
10 Samma s 36 och 52.
11 Prop 1984/85:78 s 83.
12 AFS 1984:12, Bly, 41 § 2 st.
13 Se SAV:s författningssamling 1985:6 och 1987 8 A 3 samt författning 1988:2 och 1989:1 från statens arbetsmiljönämnd (SANI).
14 Rekommendation antagen av Tidningarnas Arbetsgivareförening (TA) och samtliga de fyra arbetstagarorganisationerna.
15 Se t ex Prop 1984/85:78 s 88 f och 120 f.
16 Se Rättsfall från försäkringsöverdomstolen och försäkringsrätterna (RF) 1981:19 I (busschaufför en), 1981:19 V (fabriksarbeterskan), 1981:19 VI (köksbiträdet), 1981:19 II (kontorsstädning), 1981:19 III (hemsamariten) och 1981:19 IV (tandläkaren). Se i senare praxis RF 1982:34 och RF 1986:26 (som även refereras i Lag & Avtal 1986:5 s 26).

17 Ledighet i övrigt

17.2 Ledighet enligt allmänna rättsgrundsatser

1 Se i praxis t ex AD 1979:87. Det förekommer regler som uttryckligen anger att arbetstagare har rätt till ledighet vid sjukdom — se t ex AB 89 § 24 p 1 — eller som utgår från en sådan rätt — se t ex Verkstadsavtalet § 11 st 3 eller Industritjänstemannaavtalet § 5 mom 1. För statligt anställda finns regler i förordningen 1984:1013 om sjukvård m m i statligt reglerade anställningar, 9 — 16 §§.
2 Se t ex på den statliga sektorn förordningen i föregående not 7 § och på den kommunala AB 89 § 24 p 9. Det vanligaste på arbetsmarknaden torde vara att läkarbesök förutsätter permission (eller liknande); se 17.3.
3 Lön utgår dock normalt inte. Undantag kan finnas. På den statliga sektorn gäller en föreskrift från SAV, SAV cirkulär 1988 A 31. Här medges betalning om "det föreligger avsevärda svårigheter för tjänstemannen att arbeta in motsvarande tid vid senare tillfälle".
4 I AD 1986:21 fick arbetsgivaren finna sig i en frånvaro som kunde uppskattas till ett år, kanske rentav 16 månader. Se även AD 1978:86 där den förväntade frånvarotiden kunde uppskattas till ca sju månader. Bägge målen gällde om arbetstagaren kunde sägas upp på grund av frånvaron från arbetet. Så ansågs ej vara fallet.
5 Se RH 1986:52, lön utgick under tid då arbetstagaren avtjänade ett fängelsestraff. Arbetstagaren utförde arbete.

17.3 Tjänstledighet och permission

1 § 9 mom 2.
2 Reglerna infördes 1951 på tjänstemannaområdet och 1975 på arbetarområdet. Se härom AD 1977:32, 1982:145 och 1988:124.
3 Se uttalande i AD i 1982:145 s 1148.
4 AB 89 § 27 p 1 st 2. — Se härtill i rättspraxis AD 1980:19, som gällde regeln i 1975 års avtal. Reglerna är emellertid identiska.

17.4 Värnpliktstjänstgöring m m

1 Lag 1939:727 om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m m. Jfr i praxis allmänt AD 1982:154.
2 Se 1 § lagen 1939 i föregående not. Exempel på detta är tjänstgöring som reservofficer eller vid FN-förband.
3 Se AU 1978/79:8 och 1980/81:7.
4 Se härtill AU 1987/88:7 s 8. Se även DsA 1981:6 s 273 f och Prop 1981/82:71 s 110 (LAS 1982).

17.5 Studieledighet

1 Se t ex remissvar av SAF till förslaget om lag mot etnisk diskriminering, Prop 1985/86:98 s 160.
2 Lagen 1974:981 om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Se om lagen Prop 1974:148 samt Lunning, L, och Sanmark, A, Vuxenstudier. Ledighet för studier. Studiestöd för vuxna. Lagkommentarer till författningstexter (1975).
3 AD 1978:73 och 1983:128. Se även Prop 1974:148 s 61.
4 Prop 1974:148 s 65 ff. Se i praxis AD 1984:123.
5 Se i praxis AD 1984:123 s 814 f.
6 Samma.
7 Se i praxis AD 1984:128.

17.6 Ledighet för politiska uppdrag

1 Regeringsformen 4:6. — Se härtill Holmberg-Stjernquist, Grundlagarna (1980) s 714 f, samt Petrén-Ragnemalm, Sveriges grundlagar (1980) s 119 f.
2 Kommunallagen 2:5, 3:4 och 5:1.
3 Jfr 7.2 not 7. Se även t ex AU 1988/89:5 s 3.
4 Se t ex AB 89, § 27. I Industritjänstemannaavtalet finns en regel som dock inte innebär någon utvidgning; 3 § mom 3. SAF rekommenderar företagen att inta en positiv attityd till politiskt arbete av de anställda (dock inte på arbetsplatsen); SAF:s delägarcirkulär 4/1983. Se även tjänstledighetsförordningen (1984:111). Den gäller statligt reglerade tjänster. I 10 § stadgas att arbetstagare "bör, om det inte finns synnerliga skäl för något annat" ges tjänstledighet för att fullgöra kommunala uppdrag i vissa fall.

17.7 Ledighet för föreningsuppdrag inom skolan

1 Lagen 1979:1184 om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m m. Se härtill Prop 1978/79:159 och AU 1979/80:7.

17.8 Ledighet för smittsamma sjukdomar

1 Smittskyddslagen (1988:1472) och livsmedelslagen (1971:511) samt därtill anslutande författningar. Se även AB 89 § 10 p 4.
2 Lag om ersättning till smittbärare (1989:339). — Jfr om intjänande av semesterlön under ledigheten för smitta, 15.3.1, punkt 3.
3 Smittskyddslagen — se not 1 — är emellertid tillämplig på HIV och AIDS. Se härtill Allmänna råd från socialstyrelsen 1987:5. Smittskyddslagens tillämpning vid veneriska sjukdomar — särskilt HIV/AIDS, samt Prop 1988/89:5 Ny smittskyddslag m m.

17.9 Ledighet för närståendevård

1 SFS 1988:1465. Se om lagen Prop 1987/88:176 och SoU 1988/89:6.
2 Prop 1987/88:176 s 100.
3 Samma s 100 och 115 f.
4 Samma s 116.
5 Samma s 100.
6 Samma s 100 och 115.
7 Samma s 100 f och 115.
8 Samma s 101, 115 och 118.
9 Samma s 119.
10 Samma.

17.10 Ledighet för biståndsarbetare

1 Se härtill t ex AU 1981/82:7, 1985/86:6, 1986/87:6 och 1987/88:5.
2 Se 16a § AF och 7 § tjänstledighetsförordningen (1984 i lydelse SFS 1987:910).
3 SAF:s delägarcirkulär 1977:3.

17.11 Avslutning

1 Se AU 1987/88:5 s 4 med hänvisning. Se även t ex AU 1986/87:6 s 5.
2 Undersökningen refereras i AU 1980/81:7 s 4 f.
3 I början av 1980-talet startades tre olika projekt för att belysa ledighetslagarna. — Riksrevisionsverket framlade 1981 rapporten Frånvaro i arbetet — omfattning, utveckling och kostnader. — Studieförbundet Näringsliv och Samhälle lade samma år fram en rapport av Lennart Arvedsson, Mot ökat flexliv. — En lagteknisk översyn framlades i DsA 1982:5, Ledighetslagarna. — Ingen av utredningarna har föranlett begränsningar.
4 Se t ex motioner i riksdagen som redovisas i AU 1986/87:6 och 1987/88:5.
5 Se t ex motioner i riksdagen som redovisas i samma betänkanden som i föregående not.

Litteratur

Litteraturförteckningen består av två avdelningar.

I del I anges kapitel för kapitel litteratur om de frågor som behandlas där. Dessa litteraturförteckningar är inte uttömmande. För det första anges i noterna till varje kapitel litteratur som behandlar mera speciella frågor. För det andra anges i förteckningen i huvudsak endast arbeten från senare år. Åtskilliga äldre texter finns upptagna i den andra upplagan av denna bok (1981).

I del II ges en förteckning över arbeten som behandlar större områden inom arbetsrätten.

Hänvisningar till de viktigaste lagförarbetena finns under respektive kapitel. Fullständiga hänvisningar till lagförarbetena finns i Victorin, A, Arbetslagstiftning (senast 1988).

Hänvisning sker endast undantagsvis till läroböcker.

Tidskriften Lag & Avtal, som utkommer en gång per månad, innehåller ofta artiklar av intresse. Hänvisningarna till sådana artiklar är dock inte fullständiga.

Heltäckande litteraturhänvisningar finns i Regner, N, Regnar, H, & Regner, G, Svensk juridisk litteratur 1971—1986.

I. KAPITELVIS

1. Arbetsrättens område, källor och karaktär

Arbetstagarbegreppet

Demokrati på arbetsplatsen, SOU 1975:1 s 691 ff.

Vem är arbetstagare? Vem är uppdragstagare? Vägledning vid bedömning av vem som är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare inom socialförsäkringsområdet. Riksskatteverket. (Utkommer årligen)

Adlercreutz, A, Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt (1964)

Källström, K, Eleven på arbetsplatsen — Skärningslinjer mellan utbildningspolitik och arbetsrätt. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)

—, Vem är att anse som arbetstagare? *Ingår i* Schmidt, F, Löntagarrätt (reviderad upplaga 1988, ombesörjd av T Sigeman)

Lunning, L, Anställningsskydd (7 uppl 1989) s 15 ff

Arbetsrättens rättskällor

Edlund, S, Bör den arbetsrättsliga lagstiftningen samordnas mera? *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)

—, Saltsjöbadsavtalet i närbild. *Ingår i* Saltsjöbadsavtalet. Forskare och parter begrundar en epok. 1938—1988. (1989)

Schmidt, F, Kring tjänsteavtalets rättskällor. *Ingår i* Minnesskrift utgiven av Juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957 (1957)
Sigeman, T, Om rättsbildning och prejudikatlära i arbetsdomstolen. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling.
Torén, H, Kan arbetsrätten harmoniseras? (TCO 1985)

Påföljder

Demokrati på arbetsplatsen, SOU 1975:1 s 491 ff
Tjänsteansvar i offentlig tjänst, Ds Ju 1983:7
Proposition 1988/89:113 om ändring i brottsbalken (tjänstefel)
Sandström, T, Privatjustis mot anställda. En studie i disciplinrättskipningens grunder (1979; citeras Sandström)
Sigeman, T, Bot, plikt och skadestånd — Om påföljder för kollektivavtalsbrott i nordisk rätt. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)

2. Den nya arbetsrätten. Ideologi och huvuddrag

Huvudsakliga förarbeten till medbestämmandelagen (MBL 1976)
SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen
Proposition 1975/76:105
Proposition 1975/76:105 bilaga 1 med förslag till lag om medbestämmande i arbetslivet
Proposition 1975/76:105 bilaga 2 med förslag till lag om offentlig anställning
Inrikesutskottet 1976/76:45
Arbetsrättens utveckling. Dokumentation från doktorandkursen hösten 1982. Anders Boström, red (1983)
Aspling, A, Företagsdemokratin och MBL (1986)
Broström, A, MBL:s gränser och den privata äganderätten (1982)
Fahlbeck, R, The Swedish Act on the Joint Regulation of Working Life. *Ingår i* Law and the Weaker party, volym 1 (Professional Books, England 1981)
Hadenius, A, Medbestämmandereformen (1983)
Horst, H, Former för medbestämmande (Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet, 1984)
Hydén, H, Arbetslivets reglering (1985). Jfr anmälan av Claes Eklundh i Lag & Avtal 1986:2 s 34
Iseskog, T, 10 år med MBL (1987). Jfr anmälan av Sten Edlund i Lag & Avtal 1988:1 s 34
MBL i utveckling. Betänkande av nya arbetsrättskommittén. SOU 1982:60
Medbestämmandets utveckling. Rapport 1—10 från SAMKO (TCOs kommitté för samarbetsfrågor på arbetsplatsen), 1986—1988
Mitt i steget — om ägande och inflytande inför 90-talet. En antologi (LO/Tiden 1988)
Victorin, A, Aktieägandet och löntagarintresset. *Ingår i* Makten över företagen (preliminär titel. Redaktion: Rolf Eidem och Rolf Skog. Beräknas utkomma under 1990)

Förhållandet mellan associationsrätt och arbetsrätt

Proposition 1976/77:137

Bergqvist, O, Roos, CM, & Sigeman, T, Arbetstagarinflytande i företagsledningsfrågor. Nordiska juristmötenas förhandlingar. Bilaga 5 (1978)
Victorin, A, Aktieägandet och löntagarintresset. *Ingår i* Makten över företagen (preliminär titel. Redaktion: Rolf Eidem och Rolf Skog. Beräknas utkomma under 1990), särskilt avsnitt 3.4

Medbestämmande på den offentliga sektorn

Proposition 1975/76:105, bilaga 2, lag om offentlig anställning
Proposition 1986/87:147 om de statsanställdas medbestämmande vid beredningen av regeringsärenden
Bergström, T, Konkurrerande eller kompletterande demokrati? (1988)
Fackligt inflytande contra politisk demokrati. Redaktion: Håkan Hydén och Lars Zanderin (1986)
Jonsson, R, Fackligt inflytande och politisk demokrati. En analys av regeringens MBL-förhandlingar (1989)
Lundell, B, & Bergström, T, Den nya arbetsrätten och de kommunala skolbeslutet. *Ingår i* Makten över den decentraliserade skolan. Red L G Stenelo (1988)
Seth, T, & Svensson, G, Arbetstagarinflytande över regeringsbeslut (1980)
Svensson, G, Medbestämmande och politisk demokrati (1985)

3. Föreningsrätt

Arbetsmarknadsboken (senast 1989/90), del II
Arbetsmarknadsstriden III. Gränstvister. Stridsåtgärder mot småföretag. SOU 1988:49
Arbetsmarknadsstriden IV. SOU 1988:50
Bylund, L, Bevisbörda och bevistema (1970)
Christensen, A, Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)
Fahlbeck, R, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)
Flodgren, B, Fackföreningen och rätten (1978)
Föreningsfriheten på arbetsmarknaden (Rättsfonden 1983/84)
Hemström, C, Fackföreningarna och de anställda (1981; citeras Hemström)
Källström, K, Lokala kollektivavtal (1979; citeras Källström)
Magnusson, P, & Sandberg, D, Rättssäkerheten i fackföreningar (1985)
TCOs organisationsplan (TCO 1988)
Västeuropa inför 1990. Om behovet att förnya arbetsmarknadens organisationer (SAF, 1985)

4. Allmän förhandlingsrätt

Elvander, N, Den svenska modellen (1988)
Elvander, N, red, Förhandlingssystem, inkomstpolitik och arbetskonflikter i Norden (1988)

Fack & Samhälle. Rapport från förhandlingsutredningen. Ds 1988:2.
Från patriark till part — spelregler och lönepolitik för staten som arbetsgivare. Ds 1988:4
Förhandlingsväsende och organisationsstruktur — är förnyelse möjlig? Lag & Avtals skriftserie 5 (1989; referat: P Török) s 17—20
Hintze, O, Fackliga förhandlingar (1988)
Keränen, M, Förhandlingsrättslagstiftningens utveckling i de nordiska länderna (Åbo 1981)

5. Kollektivavtalet

Adlercreutz, A, Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria (1954)
Bergström, S, Kollektivavtalslagen (2 uppl 1948)
Bruun, N, Kollektivavtalet och rättsideologi (Helsingfors 1979)
Fahlbeck, R, Collective Agreements — A Crossroad Between Public Law and Private Law (Lund 1987)
—, Industrial Common Law — Kollektivavtalet i USA (Lund 1986)
—, Kollektivavtalets verkningar för utomstående. *Ingår i* Arbetsrätten i utveckling (1977)
Göransson, H, Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument (1988)
Källström, K, Lokala kollektivavtal (1979; citeras Källström)
Nelhans, J, Rättsläget på den svenska arbetsmarknaden under tillfälligt avtalslöst tillstånd (Lag & Avtals skriftserie, 1986). Jfr anmälan av Kent Källström i Lag & Avtal 1986:7 s 33
Sigeman, T, 36 § avtalslagen och arbetsrätten. *Ingår i* Festskrift till Jan Hellner (1984)
—, Överlåtelseförbud och kollektivavtal. *Ingår i* Festskrift till Henrik Hessler (1985)
Vad säger kollektivavtalet? Lag & Avtals skriftserie 5 (1989; referat: K Ahlberg och M Edling)
Victorin, A, Kollektivavtal och grupplivskydd — om arbetsrättsliga inslag i försäkringsrätten. *Ingår i* Festskrift till Jan Hellner (1984)

6. Stridsåtgärder. Medling

Arbetsmarknadsstriden I—IV. En kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället. SOU 1984:18—19 och SOU 1988:49—50
Bjermer, U, Nyström, B, & Hammarström, O, Medling. Två uppsatser om konfliktlösning på arbetsmarknaden (Arbetslivscentrum 1983)
Bogdan, M, Nerviondomen. Lag & Avtal 1988:1 och 3
Fack & Samhälle. Löner — Konflikter — Ansvar — Hänsyn. Rapport från förhandlingsutredningen. Ds 1988:2
Fahlbeck, R, The Role of Neutrals in the Resolution of Interest Disputes in Sweden. Comparative Labor Law Journal, vol 10 (1989)
Göransson, H, Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument (1988)
Hydén, H, Nyström, B, & Zanderin, L, Stridsåtgärder — lagligt och olagligt (Lag & Avtals skriftserie, 1987)

Norman, E, Kollektiva åtgärder och det enskilda anställningsavtalet (1987). Jfr artiklar i Lag & Avtal 1988:2 (Kihlberg) och 1988:3 (Norman, Kihlberg) samt Svensk Juristtidning 1988 s 368 (Numhauser-Henning)
Olauson, E, Nerviondomen. Lag & Avtal 1988:2 och 4
Samhällsfarliga konflikter. Nordiska juristmötet 1984 (Olof Bergqvist m fl)

7. Fackliga förtroendemän

Huvudsakliga förarbeten till 1974 års förtroendemannalag
SOU 1973:56. Trygghet i anställningen II
Proposition 1974:88
Inrikesutskottet 1974:15
Förtroendemannalagen. Kommentar med rättsfall. LO/PTK (3 uppl 1982)
Göransson, L, Facklig förtroendeman. Kommentar till 1974 års förtroendemannalag (4 uppl 1985)
Lunning, L, Facklig förtroendeman. Kommentar till 1974 års förtroendemannalag (4 uppl 1985)

8. Information. Medbestämmandefrågor

Hammarström, O, Victorin, A, m fl, MBL-förhandlingar i praktiken (1982, ny uppl 1985)
Jonsson, R, Fackligt inflytande och politisk demokrati. En analys av regeringens MBL-förhandlingar (1989)
Moberg, K, Köp och försäljning av företag under beaktande av MBL:s regler. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)

9. Rätten att bestämma över företaget

Företagsdemokrati. Samarbetsavtal

Saltsjöbadsavtalet. Forskare och parter begrundar en epok. 1938—1988 (Arbetslivscentrum 1989)

Styrelserepresentation. Ägarskap

Huvudsakliga förarbeten till styrelserepresentationslagen 1987
Ds A 1986:1 Styrelserepresentation för de anställda
Proposition 1987/88:10
Arbetsmarknadsutskottet 1987/88:10
Huvudsakliga förarbeten till den kommunala närvarorätten
SOU 1982:56 Kommunal förvaltning och medbestämmande
Proposition 1984/85:200
Konstitutionsutskottet 1985/86:3
Huvudsakliga förarbeten till personalföreträdarförordningen (statliga myndigheter)
SOU 1985:40 Regeringen, myndigheterna och myndigheternas ledning
Proposition 1986/87:99
Konstitutionsutskottet 1987/88:29
Regeringens förordnandemotiv 1987:5

Bratt, C, Att arbeta i styrelse (SAF, 3 uppl 1988)
Eidem, Rolf, Aktieägandet och demokratin. Ägarfrågan från brukssamhälle till kompetenskapitalism (1987)
Hemström, C, Något om jäv i aktiebolags och myndigheters styrelser. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)
Lavén, H, Arbetstagare i styrelser (1988)
Moberg, K, Anställda i styrelsen (1988)
Mitt i steget — om ägande och inflytande inför 90-talet. En antologi (LO/Tiden 1988)
Victorin, A, Aktieägandet och löntagarintresset. *Ingår i* Makten över företagen (preliminär titel. Redaktion Rolf Eidem och Rolf Skog. Beräknas utkomma under 1990), särskilt avsnitt 4

Medbestämmandeavtal

Se hänvisningar i kapitel 2, *Förhållandet mellan associationsrätt och medbestämmande* samt *Medbestämmande på den offentliga sektorn*

Vetorätt

Artiklar i Lag & Avtal 1981:1 (Gustafsson), 1981:2 (Frankhammar, Lagerbäck), 1981:4 (Elmér, Olausson, Gustafsson), 1981:5 (Klein), 1983:4 (Lagerbäck, Frankhammar), 1983:5 (Bengtsberg, Bengtsson), 1983:5 (Lagerbäck, Frankhammar), 1985:4 s 13, 1985:8 s 16 samt 1986:9 s 4.
Arbetsförmedlingslagen — en översyn. Ds 1989:30, avsnitt 9.2
Eklund, R, Tjänsteentreprenad (Arbetslivscentrum 1986)
Egen regi eller entreprenad i kommunal verksamhet — möjligheter, problem och erfarenheter. Ds Fi 1985:12
Grå verksamhet. Nordisk utredningsserie (NU) 1983:7
Riberdahl, C, Privatisering, entreprenad eller kommunal drift — juridiska aspekter. Förvaltningsrättslig tidskrift 1985 s 137

10. Rätten att bestämma över arbetet

Kapitel 10 behandlar ett vidsträckt område. Det finns ingen modern svensk specialframställning som täcker motsvarande område. I noterna har fortlöpande hänvisats till förefintlig litteratur. Ett arbete som täcker stora delar om området för kapitel 10 och som är sammanhållet av ett genomgående synsätt är under utarbetande av Lennart Svensäter under titeln Arbetsrätt och upphovsrätt. Det beräknas utkomma under 1990.

10.9 Lön och löneskydd

Arbetgivarens kvittningsrätt (SAF 1986)
Christensen, A, Artiklar i Lag & Avtal 1981:4 s 28 och 1981:5 s 29. Jfr härtill Joachim Nelhans, Lag & Avtal 1981:6, s 32
Konkurs och ackord. Riksskatteverket (1981)
Lönegaranti och förmånsrättsordning. Slutbetänkande av lönegarantiutredningen. SOU 1988:27
Ny lönegarantilag. SOU 1986:9

Siegman, T, Kvittningslagen (1972)
—, Kvittningslagen efter ett decennium. Lag & Avtals Årsbok 1979
—, Lönefordran (1967)
—, Överlåtelseförbud och kollektivavtal. *Ingår i* Festskrift till Henrik Hessler (1985)
Walin, G, Gregow, T, & Löfmarck, P, Utsökningsbalken (2 uppl 1987)
Walin, G, & Rydin, B, Förmånsrättslagen, lönegaranti, kvittning mot lön m m (2 uppl 1982)
Victorin, A, Lönenormering genom kollektivavtal (1973)
Zetrhraeus, S Å, Arbetsrätten vid arbetsgivares konkurs. Lag & Avtals skriftserie (1983; ursprungligen i Festskrift till Sveriges advokatsamfund 1887—1987, 1987)

Jämställdhet i arbetslivet. Diskriminering

Huvudsakliga förarbeten till jämställdhetslagen
SOU 1978:38 Jämställdhet i arbetslivet
Proposition 1978/79:175
Arbetsmarknadsutskottet 1978/79:39
Huvudsakliga förarbeten till lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet
SOU 1983:18 Lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet
Ds A 1985:6 En ombudsman mot etnisk diskriminering
Proposition 1985/86:98 Invandrarpolitiken
Socialförsäkringsutskottet 1985/86:20
Bergqvist, O, Laurén, R, & Lunning, L, Jämställdhet i arbetslivet. Kommentar till den nya lagstiftningen (1980)
Dahlberg, A, Jämt eller ibland — om jämställdhet (1984)
Fahlbeck, R, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)
Fergenius, A, & Spångberg, S, Tjänstetillsättningar med jämställdhetsaspekter. Förvaltningsrättslig tidskrift 1983 s 52
Flodgren, B, Könsdiskriminering vid tjänstetillsättning. Lag & Avtals Årsbok 1983
I rätt riktning. SOU 1984:55 (Om etniska relationer i Sverige)
Löfström, Å, Diskriminering på arbetsmarknaden. En analys av löneskillnader mellan män och kvinnor (1989)
Mångfald mot enfald. SOU 1989:13—14 (Om racism och främlingsfientlighet i Sverige)
Nordborg, G, Jämställdhet — synpunkter utifrån jämställdhetslagstiftningen och vissa ärenden hos jämställdhetsombudsmannen. SvJT 1984 s 190
Om hälften vore kvinnor. SOU 1983:4 (Om kvinnorepresentation inom forskningen)
Svenæus, L, Styrs AD av samma könsfördomar som vissa arbetsgivare? Lag & Avtal 1984:3. Jfr härtill Hans Stark, Lag & Avtal 1984:5
Tjänstetillsättning och jämställdhet. SAV informerar 1988:1
Varannan damernas. SOU 1987:19 (Om kvinnorepresentation främst i styrelser och kommittéer samt i fackliga och politiska organisationer)
Westerhäll, L, Jämställdheten och grundlagen. SvJT 1987 s 200

11. Tvisteförhandlingar. Rättegång. Skiljeförfarande

Arbetsdomstolen. Betänkande av AD-utredningen. SOU 1988:30

Dispute Settlement Procedures in Five Western European Countries. Ed by B Aaron (Los Angeles 1969)

Edlund, S, Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden (1967)

Edlund, S, Hellberg, I, Melin, T, & Nyström, B, Konfliktbehandling på arbetsmarknaden (Arbetslivscentrum 1988)

Fahlbeck, R, Om arbetsprocessrätt (1974)

—, The Role of Neutrals in the Resolution of Shop Floor Disputes. Sweden. Comparative Labor Law Journal, vol 9 (1987), s 177

Flodgren, B, Arbetsdomstolen som rättsbildare. *Ingår i* Perspektiv på arbetsrätten (1983)

Geijer, L, & Schmidt, F, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte (1958)

Hintze, O, Fackliga förhandlingar. Det stora spelet och de enskilda förhandlingarna (1988)

Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe. Ed by B Aaron (Los Angeles and London 1971)

Rimsten, O, Om rättsligt beslutsfattande i arbetsdomstolen. Tidskrift för rättssociologi 1986 s 5

Rättegången i arbetstvister. Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen under redaktion av Tore Sigeman (1979)

12. Anställningen

Huvudsakliga förarbeten till LAS (1982)
Ds A 1981:6 Anställningsskydd
Proposition 1981/82:71
Arbetsmarknadsutskottet 1981/82:11

Huvudsakliga förarbeten till främjandelagen (och LAS 1974)
SOU 1973:7 Trygghet i anställningen
Proposition 1973:129
Inrikesutskottet 1973:36

Angelöw, B, Att berövas sitt arbete (1988)

Bylund, B, Viklund, L, Elmér, A, & Öhman, T, Nya anställningsskyddslagen (3 uppl 1989)

Eklund, R, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser (1983)

Fergenius, A, Skicklighet sätts före förtjänst — nya regler för meritvärdering. Förvaltningsrättslig tidskrift 1985 s 216

Henning, A, Tidsbegränsad anställning (1984)

—, Behöver man kringgå LAS? Lag & Avtals Årsbok 1984

Lunning, L, Anställningsskydd (7 uppl 1989)

Numhauser-Henning, A, Arbetshandikappad med rätt till arbete? (1988)

—, Hiring Procedures in Sweden (Lund 1986)

Wentz, N O, Från tjänsteförslagsnämndens verksamhet — erfarenheter och synpunkter. SvJT 1983 s 31

13. Arbetsmiljö

Huvudsakliga förarbeten till arbetsmiljölagen
SOU 1976:1 Arbetsmiljölag
Proposition 1976/77:149
Socialutskottet 1977/78:1
Ds 1989:48, Produktkontroll enligt arbetsmiljölagen m m
Arvidsson, M G, Jeppson, P, & Jonasson, M, Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar — omfattning och placering (Arbetarskyddsnämnden 1984)
Bergqvist, L-G, Käppi, M, Rönn, M, & Töllborg, D, Skyddsombud överklagar (1989)
Delin, B, 130 år av arbetarskydd (1981)
Ericsson, B, & Gustafsson, K, Arbetsmiljölagen (7 uppl 1988)
Gullberg, H, Rundqvist, K-I, & Starland H, Arbetsmiljölagen (6 uppl 1989)
Kronlund, J, Fleischauer, B, & Grünbaum, M, Miljörörelse men i ordnade former (Arbetslivscentrum 1985)
Lundberg, L, Från lag till arbetsmiljö (1982)
MURA-projektet, *M*etoder för *U*tvärdering av *R*eformer i *A*rbetslivet. Claes Edlund, Christer Gunnarsson, Lars Gunnarsson, Göran Hermerén, Krister Moberg, & Tore Nilstun (projektledare), 7 rapporter 1980—1986 om arbetsmiljölagen
Nordfors, L, Makten, hälsan och vinsten. Politik från arbetarskydd till arbetsmiljö (1985)
Petrén, G, Arbetsmiljölagstiftningen (Rättsfonden 1985)
Thornstedt, H, Företagarens straffansvar (3 uppl 1976)

14. Arbetstid

Huvudsakliga förarbeten till arbetstidslagen
SOU 1981:5 Ny arbetstidslag
Proposition 1981/82:154
Socialutskottets betänkande 1981/82:55
SOU 1989:53 Arbetstid och välfärd
Bylund, B, & Viklund, L, Nya arbetstidslagen (1983)
DELFA, *Del*egationen *F*ör *A*rbetstidsfrågor (arbetsmarknadsdepartementet). Ett stort antal utredningar och rapporter under åren 1976—1987 (jfr kap 14.1 not 1)
Gullberg, H, & Rundqvist, K-I, Arbetstidslagen (1983)
Om arbetstider. En essäsamling (Arbetsmiljöfonden 1987)

15. Semester

Huvudsakliga förarbeten till semesterlagen
SOU 1975:88 Fem veckors semester
Proposition 1976/77:90
Socialutskottets betänkande 1976/77:32
SOU 1988:54 Om semester
Brorsson, K, Semesterlagen (1978)
Ericson, B & Gustafsson, S, Nya semesterlagen (2 uppl 1980)
Sigeman, T, Semesterrätt (3 uppl 1986)
Wikrén, G & Eriksson, L G, Semesterlagen (2 uppl 1980)

16. Föräldraledighet

Reglerna har en lång tillkomsthistoria. Lagen ändras dessutom ofta. En fullständig uppräkning av lagförarbetena blir därför lång (jfr Victorin, Arbetslagstiftning). Hänvisning sker här endast till de nummer i Svensk författningssamling (SFS) där lagen och ändringarna redovisas; SFS 1978:410, 1979:654, 1982:91, 1982:676, 1985:85, 1985:90, 1988:710 och 1989:101.

Det finns ingen bok där lagen med ändringar från senare år kommenteras. Den kommentar som anges här är redan ganska föråldrad.

Bylund, B & Viklund, L, Föräldraledighet och föräldrapenning (2 uppl 1980)
Westerhäll-Gisselsson, L, Föräldraförsäkringen — en jämställdhetslagstiftning? Tidsskrift for Rettsvitenskap 1983 s 163

17. Ledighet i övrigt

Ledighet. En orientering om lagar och avtal (SAF, 3 uppl 1987)
Westerlund, T, Ledighetsboken (SIPU förlag, 4 uppl 1988)

II. ALLMÄNT

I denna förteckning upptas ett antal böcker som behandlar större områden inom arbetsrätten och som därför vanligen inte finns med i de kapitelvisa litteraturförteckningarna. Förteckningen är långt ifrån fullständig.

Adlercreutz, A, Svensk arbetsrätt (7 uppl 1985)
—, Sweden. *Ingår i* The International Encyclopædia for Labour Law and Industrial Relations (Kluwer, Holland, 1982) med supplement 1984
Arbetsmarknadsboken 1989/90 (Brevskolan 1989)
Arbetsrätten i Norden. A Backman, S Ejvu, O Hasselbalch, A Suviranta och T Sigeman, huvudansvarig (Nordisk utredningsserie 1984:10, 1985)
Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt utgivna av Arbetsrättsliga föreningen (1977)
Arbetsrättsliga uppsatser. Juridiska Fakuleteten i Stockholm; skriftserien 1 (1982; K W Wedderburn, O Hasselbalch och C Summers, jfr nedan)
Bergqvist, O, & Lunning, L, Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer (1986)
Brantgärde, L, Elvander, N, Schmidt, F, & Victorin, A, Konfliktlösning på arbetsmarknaden (1974)
Bylund, B, & Viklund, L, Arbetsrätt i praktiken (7 uppl 1986)
Christensen, A, Avstängning från arbetslöshetsersättning (1980)
—, Kollektivanslutning til hemförsäkring och till politiskt parti. *Ingår i* Festskrift till Henrik Hessler (1985)
—, Konflikt eller harmoni. Två normativa studier. *Ingår i* Politisk filosofi. Rättigheter (1988)
—, Lönearbetet som samhällsform och ideologi. *Ingår i* Sociala värderingsförändringar (Sekretariatet för framtidsstudier, 1983)

de Geer, H, SAF i förhandlingar (SAF 1986)
Edlund, S, se Labour Law Research
Edlund, S. & Eklund, P. Rätt och arbetsgivarmakt. Två studier i rättsprocessen på arbetsmarknaden (1974)
Edlund, S. & Nyström, B, Developments in Swedish Labour Law (Swedish Institute 1988)
Ekeberg, P-O, Medbestämmandelagen — kommentar med rättsfall (3 uppl 1983)
Elvander, N, Den svenska modellen (1988)
Elvander, N (red), Förhandlingssystem, inkomstpolitik och arbetskonflikter i Norden (1988)
Fahlbeck, R, East is East and West is West? The Swedish Model for Industrial Relations (Lund 1984)
—, Industrial Relations in USA. Ett porträtt av 'The Land of the Free' (Lund 1988)
—, Labour Law in Sweden. A brief outline (Lund 1981)
—, Svensk arbetsrätt. *Ingår i* Arbetsmarknadsboken 1989/90 (1989)
Flodgren, B, Det lokala facket och medbestämmandet (1985)
Flodgren, B, & Hydén, H, Arbetsrättens grunder (2 uppl 1985)
Flodgren, B, Hydén, H & Sandström, T, Arbetsrätt (1981)
Forsebäck, L, Industrial Relations and Employment in Sweden (Swedish Institute 1976)
Geijer, L, & Schmidt, F, Arbetsgivare och fackföreningsledare i domarsäte. En studie i rättsbildningen på arbetsmarknaden (1958)
Henning, A, Tidsbegränsad anställning (1984)
Hydén, H, Arbetslivets reglering (1985)
Jerneck, M, SAFs framtidssyn: förutsägelser, målsättningar och dilemman (SAF 1986)
Kjellström, A, Normbildning och konfliktlösning. En studie om SAFs roll i växelspelet mellan lag och avtal (SAF 1987)
Kruse, J, Strukturomvandlingen och arbetsmarknadens organisering (SAF 1986)
Källström, K, Lokala kollektivavtal (1979; citeras Källström)
Labour Law Reserarch in Twelve Countries. Editor: S Edlund (Arbetslivscentrum 1986)
Makten över företagen (preliminär titel). En antologi. Utg av Rolf Eidem och Rolf Skog. (Beräknas utkomma under 1990)
Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. Utg av R Fahlbeck och C M Roos (1983)
Ryman, S H, Arbetsrätt i den statliga förvaltningen (SIPU 1983)
SAF Handboken. Arbetsgivarens ABC (SAF, 3 uppl 1988)
Saltsjöbadsavtalet. Forskare och parter begrundar en epok. 1938—1988 (Arbetslivscentrum 1989)
Sandström, T, Privatjustis mot anställda. En studie i disciplinrättskipningens grunder (1979; citeras Sandström)
Schiller, B, LO, paragraf 32 och företagsdemokratin (1974)
Schmidt, F, Law and Industrial Relations in Sweden (Stockholm 1977)
—, Tjänsteavtalet (1959)
Schmidt, F, Facklig arbetsrätt. Provisorisk upplaga 1988 ombesörjd av A Victorin under medverkan av R Eklund, H Göransson, K Källström och T Sigeman (1988)

Schmidt, F, Löntagarrätt. Reviderad upplaga 1988 ombesörjd av T Sigeman under medverkan av R Eklund, K Källström och A Victorin (1988)
Sigeman, T, Arbetsrätt. *Ingår i* Norstedts Juridiska Handbok (13 uppl 1987)
—, Politisk propaganda på arbetsplatser. Rättsläge och förekomst (SOU 1975:27)
Summers, C, Comparisons in Labour Law: Sweden and the United States. SvJT 1983 s 589
—, Employee Participation in Sweden and the United States: Some Comparisions from an American Perspective. Ingår i Juridiska fakulteten i Stockholm; skriftserien 1 (1982)
Wennergren, B, I statens tjänst (4 uppl 1982)
Victorin, A, Aktieägandet och löntagarintresset. *Ingår i* Makten över företagen (preliminär titel. Utgivare: Rolf Eidem och Rolf Skog. Beräknas utkomma under 1990)

Rättsfallsregister

(Hänvisning i kursiv stil avser sida där rättsfallet refereras.)

Arbetsdomstolen (AD)

1929:26 92 n 17
1929:29 98 n 10, 210, 211 n 8, 276 n 31
1930:52 40 n 1, 98 n 9, 276 n 31
1931:77 211 n 6
1931:93 92 n 12
1932:84 98 n 5
1932:100 40 n 1, 276 n 31, 279, 322
1933:34 211 n 6
1933:159 40 n 1, 98 n 9, 276 n 31
1934:33 229 n 4
1934:97 19 n 7
1934:148 19 n 7
1934:150 19 n 7
1934:179 *105*, 219 n 1, 276 n 31
1935:24 40 n 1
1935:91 108
1937:66 221
1938:113 373 n 2
1938:133 87 n 12
1939:130 19 n 7
1941:135 211
1943:102 211 n 6
1944:28 19 n 7
1945:47 218, 230 n 7
1945:62 123 n 12
1946:34 229 n 4
1946:64 275 n 27
1946:68 68 n 3
1947:17 19 n 7
1947:82 113 n 13
1948:21 275 n 27
1948:52 113 n 13
1950:1 221
1950:28 19 n 7
1951:1 218 n 34, 223 n 22
1951:27 229 n 4
1951:52 87 n 12
1952:1 122 n 7
1952:5 223 n 22
1952:17 141 n 4
1953:19 65 n 5
1954:39-50 137 n 3
1955:3-7 137 n 3
1956:6 122 n 6
1956:28 100 n 5
1957:8 113 n 13
1958:4 236 n 14
1958:21 229 n 4
1958:34 96 n 1, 122 n 8, 123 n 11, 211 n 5
1959:21 114 n 16
1960:7 373 n 2
1961:27 231 n 14
1961:30 135 n 2, 3 och 4
1962:2 122 n 8, 211 n 5
1963:2 229 n 4
1963:12 137 n 2
1963:15 86 n 3
1963:31 *20*
1964:5 98, 123 n 13
1964:12 123 n 9
1964:22 100 n 8
1965:3 211 n 5
1965:6 118 n 11, 121 n 2, 124 n 1
1965:21 218
1965:28 29 n 17, 94 n 2
1966:11 67 n 12
1967:4 229 n 4
1967:9 114 n 17, 117 n 2
1968:10 114 n 16
1968:33 211 n 7
1969:14 61 n 16, 68 n 10, 82 n 22
1969:27 38 n 9, 141 n 4
1969:31 19 n 7
1970:9 38 n 10
1970:13 90 n 5
1970:24 274 n 13, 277 n 39
1970:27-28 38 n 10
1971:2 68 n 8 och 9, 69 n 11
1971:17 67 n 10 och 11, 91 n 8
1971:19 244 n 20, 307
1972:3 117 n 1
1972:5 61 n 16, 68 n 10, 82 n 22, 259 n 77
1972:7 100 n 5, 224 n 3
1972:9 114 n 16
1972:12 244
1972:19 118 n 11
1972:30 272 n 3
1973:37 98 n 5
1973:129 302 n 70 och 72
1974:3 19 n 10
1974:16 88 n 2 och 3
1974:22 98 n 5
1974:77 275 n 20
1974:88 152 n 12
1974:94 152 n 12

1975:16 136 n 1, 137 n 6
1975:23 227 n 4 och 5, 374 n 6
1975:24 137 n 6
1975:31 137 n 6, 140 n 29
1975:48 29 n 17
1975:58 241 n 10, 11 och 12
1975:62 147 n 8
1975:63 80 n 11
1975:83 241 n 10,11 och 12
1975:85 113 n 13
1976:2 236, 236 n 9 och 14
1976:10 145 n 10
1976:13 221
1976:18 244, 315
1976:33 322 n 2
1976:35 145, 146 n 2
1976:51 303
1976:65 238 n 3, 376 n 14
1976:84 80 n 11 och 12, 81 n 18
1976:94 147 n 8
1976:106 21 n 18
1976:128 22 n 25, 70 n 19, 318 n 119
1976:130 114 n 25
1976:134 107 n 4
1976:135 244 n 3
1977:6 *92f*
1977:17 295 n 36
1977:21 *229*
1977:27 *240*, 242 n 14
1977:32 415 n 2
1977:35 272 n 3
1977:38 71 n 27, 110 n 2 och 3, 111 n 8
1977:49 92 n 18
1977:51 148
1977:54 113 n 15
1977:62 36 n 4, 98 n 6, 210 n 4, 223 n 22
1977:80 384 n 8
1977:83 108, 120 n 18
1977:86 149 n 3, 348 n 12, 351 n 38
1977:87 68 n 2
1977:94 152
1977:101 240
1977:102 149, 151 n 5
1977:105 265 n 7
1977:108 98 n 6
1977:115 146 n 1, 157 n 4
1977:136 113 n 13, 123 n 13, 124 n 15
1977:138 148, 157 n 4
1977:158 104 n 9, 148 n 3, 153 n 1, 154 n 2, 157 n 2
1977:167 233 n 24, 234 n 25
1977:178 70 n 22
1977:187 265 n 6 och 9
1977:194 159 n 8
1977:200 151 n 4, 308 n 87
1977:202 264 n 5, 422
1977:215 320 n 125
1977:218 140 n 27
1977:222 69, 70 n 21
1978:4 264
1978:5 128 n 6, 240, 240 n 9
1978:7 19 n 10
1978:8 *99*
1978:11 146 n 5, 147 n 11
1978:15 157 n 4
1978:17 294 n 31
1978:18 21 n 16, 97 n 4
1978:36 71 n 25
1978:41 100 n 5
1978:45 202 n 23, 203, 203 n 26
1978:47 145, 146 n 2
1978:51 171 n 31, 182 n 93
1978:60 107 n 24, 160 n 11, 179 n 85
1978:61 98 n 5 och 6
1978:64 135 n 5
1978:65 54 n 3, 174 n 55, 178 n 74, 236 n 12
1978:68 *214*, 214 n 14, 216, 290 n 14
1978:72 98 n 3, 6 och 7, 207 n 41
1978:73 416, 416 n 3
1978:76 236, 236 n 13 och 14
1978:79 202 n 23, 203 n 28
1978:84 *160*
1978:86 414 n 4
1978:88 51 n 16, 52 n 21, 172 n 40, 173 n 41
1978:89 211 n 7, 212 n 10, 213, *214*, 216, 218 n 30, 224 n 2, 225 n 8, 238 n 5, 276 n 30
1978:91 175 n 62
1978:92 152 n 9 och 11
1978:93 113 n 15
1978:105-6 284 n 23
1978:109 204, 204 n 32, 205 n 34, 206 n 39, 207 n 43 och 48
1978:111 61 n 16
1978:114 202, 204 n 32, 205, 205 n 34, 207 n 41 och 48
1978:117 212 n 10
1978:122 138 n 13
1978:134 95 n 4 och 5, *109*, 268 n 5
1978:139 323 n 6
1978:147 140
1978:153 315
1978:157 174 n 50, 178 n 75
1978:159 140, 127 n 1
1978:160 *135f*, 135 n 2 och 3
1978:161 212 n 10, *214*, 216, 230 n 9
1978:163 93, 92 n 12, 14 och 18

1978:164 275 n 20
1978:165 38 n 6, 68 n 7, 87 n 12, 88 n 3 och 5, 98 n 5, 107 n 1, *347 n 2*
1978:166 161 n 16 och 17, 171 n 34
1979:1 161 n 16 och 17, 168 n 17
1979:5 277 n 40
1979:12 20 n 14
1979:13 207 n 44
1979:19 175 n 60
1979:25 302 n 70
1979:31 206 n 39, 207 n 42
1979:32 152
1979:34 240 n 9, 241 n 10
1979:38 106 n 18
1979:39 165 n 30
1979:44 146 n 2
1979:45 139 n 22
1979:57 21 n 17, 387 n 3
1979:60 19 n 7
1979:65 146
1979:66 *364*
1979:71 203 n 24 och 28
1979:80 79 n 4, 107 n 24, 265 n 8, 266 n 10
1979:83 127 n 1, 139 n 24
1979:87 36 n 3, 224 n 2, 225, 323 n 6, 414 n 1
1979:93 71 n 25
1979:97 113 n 13, 129 n 4
1979:99 127 n 5
1979:110 70 n 22
1979:113 24 n 6, 236 n 11, 399 n 2, 400 n 11
1979:118 *38f*, 39 n 7, 161 n 16, 170 n 30, 171, 180 n 87, 274 n 13, 276 n 30
1979:120 68 n 7, 71 n 26, 161 n 16
1979:121 99
1979:122 393 n 60
1979:125 274 n 15 och 19, 275 n 20
1979:126 146 n 1, 149 n 4
1979:129 203 n 28, 204 n 30
1979:137 24 n 6, *39*, 39 n 8, 95 n 5, 108 n 3, *109*, 367
1979:138 351 n 38
1979:140 31, 314 n 105
1979:143 302 n 71
1979:145 287 n 3
1979:146 312 n 100
1979:148 293 n 24
1979:149 181 n 92, 276 n 30
1979:150 223 n 21, 321 n 127
1979:154 391 n 24
1979:155 18 n 2
1979:164 100 n 14, 220 n 5, 235 n 1, 239 n 8
1979:165 220 n 5, 349 n 20
1980:4 162 n 22, 347 n 4 och 5
1980:8 100 n 14, 239 n 8, 380 n 2
1980:10 218 n 32, 230 n 10 och 11
1980:12 171 n 31
1980:15 112 n 10, 133 n 2, *134*, 210 n 4, 276 n 30
1980:16 146
1980:19 100 n 9, 415 n 4
1980:20 232 n 18
1980:23 178 n 78
1980:24 *20*
1980:25 67 n 10 och 11, 158 n 1
1980:28 318 n 123
1980:32 144, 146 n 16, 389
1980:34 51 n 16, 166 n 4, 172 n 40, 173 n 41 och 44
1980:39 181 n 90, 203 n 27
1980:49 174 n 48 och 52
1980:51 98 n 10, 208 n 1, 210 n 3
1980:54 305, 316 n 112
1980:59 240 n 9
1980:63 181, 171 n 32, 276 n 30, *331*
1980:67 106 n 18, 266 n 10
1980:72 38 n 6, *38f*, *48*, 165 n 1, 170 n 28, 171, 180 n 87, 276 n 30
1980:74 *148*
1980:76 275 n 22
1980:77 391 n 24
1980:78 98 n 5, 379 n 2
1980:80 100 n 9
1980:81 174 n 53
1980:82 232 n 18, *233*
1980:90 145, *146f*, 146 n 1 och 5
1980:91 *52*, 52 n 24 och 25
1980:92 288 n 8 och 9
1980:93 173 n 44, 174 n 54
1980:94 *26*, 112 n 10, 114 n 21, 174 n 55, 274 n 16
1980:95 225
1980:101 275 n 22
1980:102 303, 303 n 74
1980:105 265 n 9, 270 n 2
1980:106 174 n 57, 175 n 63
1980:108 19 n 10, 384 n 7
1980:109 171 n 34
1980:112 172 n 39
1980:114 98 n 4 och 5
1980:122 230 n 9
1980:130 202 n 21 och 23, 203 n 24
1980:131 235 n 2
1980:134 175 n 62
1980:140 304 n 79, 305 n 80
1980:149 217 n 26, 241 n 13
1980:150 *50f*

1980:154 148 n 2
1980:155 *387 n 2* och 4
1980:156 225 n 6 och 8
1980:158 137 n 6, 221 n 13
1980:159 275 n 21
1980:161 225
1980:163 159 n 5, 160 n 11 och 12, 166 n 3, 173 n 44, 178 n 77
1980:164 96 n 2
1980:167 *271 n 4*
1980:168 300 n 56
1980:174 24 n 6, *393*
1981:1 180 n 87, 217 n 29, 225, 225 n 6
1981:2 144 n 4, 145 n 5, 146 n 2, 147 n 9
1981:5 107 n 23, 140
1981:6 175 n 62, *213f*, 216
1981:7 100 n 7
1981:8 46 n 2, 47 n 3, 48 n 8 och 9, 54 n 2
1981:10 140 n 29
1981:12 368 n 2
1981:14 100 n 3
1981:20 *233*, 302 n 72
1981:22 *47*, 47 n 4 och 5, 171 n 33
1981:26 111 n 5 och 6, 112 n 11, 117 n 3, 118 n 9, 124 n 1, 388 n 5, 389 n 14 och 15
1981:45 166 n 3, 173 n 44
1981:51 299 n 48
1981:52 164 n 5, 274 n 16
1981:53 21 n 19, 100 n 10
1981:57 172 n 39, 174 n 52, 176 n 66
1981:60 268 n 5
1981:65 100 n 9
1981:68 267 n 1
1981:71 21 n 18
1981:77 162 n 22, 174 n 59, 175 n 62
1981:78 140 n 26
1981:85 226 n 13
1981:99 97 n 6, 171 n 33
1981:102 145 n 5, 146 n 1
1981:105 106 n 18, 107 n 21, 146 n 6, 147 n 9 och 10
1981:108 *323 n 4*
1981:109 250 n 40, *251*
1981:110 21 n 18
1981:114 146 n 2, 157 n 2
1981:115 288 n 9, 321 n 126
1981:121 18 n 2, 19 n 10, 201 n 18, 305
1981:124 89 n 1, 98 n 8, 197 n 8, 232 n 17
1981:125 51 n 16, 170 n 28 och 29
1981:131 104
1981:139 74 n 1
1981:144 234 n 28, 301 n 66, 302
1981:146 153 n 13
1981:147 149 n 1 och 6
1981:155 101 n 3, 210 n 3
1981:161 232 n 18
1981:163 226 n 13, 287 n 1, 321 n 128
1981:166 160 n 10 och 12
1981:168 299 n 45
1981:169 245 n 1, 248 n 17, 249 n 31, 252 n 50 och 53, 283 n 21
1981:170 77 n 5, 78 n 1, 82 n 25
1981:171 248 n 17, 252 n 56 och 57
1981:172 18 n 2, 369 n 3, 384 n 7, 392
1981:174 *364f*
1982:4 90 n 3
1982:6 51 n 16, 18 och 20, 170 n 28
1982:7 158 n 1, 160 n 11 och 12, 161 n 14 och 16
1982:8 60 n 11, 173 n 44
1982:9 216 n 21, 234 n 26 och 27
1982:15 236, 236 n 14
1982:16 68 n 6
1982:17 *255*, 255 n 63
1982:18 210 n 3
1982:21 227 n 2, 264 n 5
1982:28 321 n 127
1982:29 216 n 19 och 20, 221 n 8, 9 och 10, 223 n 1, 230, 245 n 1 och 2
1982:30 318 n 121
1982:31 127 n 3, 137 n 2
1982:32 389 n 11, 416
1982:33 68 n 9, 70 n 19 och 20, 149 n 1
1982:34 54 n 4, 173 n 44
1982:37 24 n 8, 147 n 11
1982:39 125 n 6, 152 n 11, 232 n 18
1982:41 217 n 22
1982:42 232 n 18
1982:44 230 n 10, 303 n 73
1982:49 70 n 24, 71 n 25
1982:50 208 n 1, 238 n 4
1982:51 314 n 104
1982:52 217 n 23, 241 n 13
1982:54 172 n 39
1982:60 299 n 53
1982:65 259 n 80, 312 n 101
1982:72 216 n 21, 388 n 8
1982:80 225
1982:81 302 n 68, 308 n 85
1982:83 285 n 34
1982:85 235 n 4 och 6, 236 n 8
1982:90 227 n 2
1982:91 111 n 5, 112 n 10

1982:94 81 n 19, 82 n 24, 91 n 7 och 8, 92 n 12
1982:95 266 n 11
1982:97 373 n 1
1982:99 36 n 4, 304 n 76, 334 n 26
1982:102 251 n 47
1982:104 18 n 2, 19 n 10, 30 n 3, 205 n 35 och 36, 206 n 40, 207 n 43
1982:105 22
1982:107 305
1982:110 232, 232 n 17
1982:112 210 n 3, 213 n 12, 215 n 17, 216 n 20
1982:114 60 n 12, 108 n 6
1982:123 21 n 20
1982:132 304 n 79
1982:134 19 n 10
1982:135 312 n 100, 363 n 13
1982:137 30 n 2, 298 n 43, 300 n 64
1982:139 251 n 43 och 44
1982:140 149 n 6, 385 n 12
1982:142 238 n 1
1982:144 294
1982:145 100 n 3 och 4, 415 n 2 och 3
1982:149 19 n 6
1982:152 107 n 5, 210 n 2
1982:154 415 n 1
1982:156 266
1982:157 110 n 2, 114 n 24, 120 n 17 och 19
1982:158 316 n 108
1982:159 232 n 17
1982:165 199 n 15
1983:1 100 n 3, 6 och 11
1983:2 201 n 17
1983:3 221 n 12, 308 n 88
1983:5 36 n 4, 304 n 78, 307
1983:7 168 n 17, 173 n 42, 178 n 74
1983:9 316 n 109, 323 n 8
1983:14 365, 371
1983:18 68 n 3, 97 n 7
1983:29 152 n 11, 302
1983:46 36 n 4, 216 n 19, 217 n 29, 221 n 9
1983:47 320 n 124
1983:50 250 n 35
1983:51 310 n 92, 318 n 120
1983:56 60 n 11, 87 n 11, 89 n 2, 98 n 6
1983:58 91 n 11, 314 n 105
1983:62 18 n 2, 384 n 7
1983:63 74 n 1
1983:65 70 n 18 och 19, 167 n 10
1983:69 69 n 12
1983:73 97 n 7
1983:74 298 n 43
1983:77 97 n 2
1983:78 250 n 35
1983:83 250 n 38, 252 n 49
1983:85 97 n 6, 212
1983:86 301 n 65, 302
1983:87 408 n 5
1983:88 265 n 7
1983:89 17 n 1, 18 n 2, 20 n 12
1983:91 91 n 9
1983:93 232 n 18, 303, 307
1983:95 70 n 18
1983:96 74 n 2
1983:101 17 n 1
1983:104 251 n 45, 252 n 54
1983:105 210 n 2 och 3, 216 n 21
1983:107 260, *261*, 309
1983:108 304 n 78
1983:110 70 n 24, 300 n 63
1983:113 17 n 1, 18 n 2, 293
1983:114 100 n 7
1983:123 395 n 14, *397*, 403 n 1
1983:125 316
1983:127 295 n 36, 300 n 54, 306 n 84
1983:128 105 n 12, 389 n 11, 416 n 3
1983:129 52 n 23
1983:130 22 n 25, 238 n 1 och 2, 307
1983:133 305
1983:137 24 n 9, 394 n 10
1983:141 91 n 6
1983:148 304 n 78
1983:149 388 n 8 och 10
1983:156 22 n 23, 210 n 3
1983:159 17 n 1, 18 n 3, 20 n 12, 30 n 3, 225 n 7, 232 n 18, 302
1983:161 19 n 7
1983:162 302f
1983:163 241 n 10
1983:168 17 n 1, 18 n 2
1983:170 304 n 78
1983:174 98 n 10, 210 n 2 och 3, 213, 213 n 13, 216 n 20, 302
1983:177 216 n 19
1983:182 19 n 7
1983:183 18 n 3, 22 n 21
1983:189 225 n 7, 308 n 85
1984:1 250 n 35
1984:2 216 n 21, 299 n 49
1984:4 311, 318 n 122
1984:9 302 n 72
1984:12 249 n 22
1984:13 98 n 8
1984:14 314
1984:20 93 n 19, 233 n 20, 22, 23 och 24
1984:21 308

1984:26 306, 306 n 83 och 84
1984:28 216 n 21, 364, *365*
1984:32 91 n 11
1984:37 100 n 13
1984:44 225
1984:45 291 n 19
1984:48 302, 307
1984:50 97 n 7
1984:52 220 n 3
1984:53 304 n 78 och 79
1984:54 318 n 120
1984:58 220 n 5, 349 n 16
1984:59 311 n 99
1984:61 91 n 7 och 8
1984:64 294f, 294 n 28, 29 och 30, 295 n 32
1984:66 *295*, 295 n 34 och 35
1984:67 226 n 10
1984:68 233 n 20
1984:73 100 n 12
1984:75 173 n 47, 174 n 48, 178 n 80
1984:76 364, *365*, 377 n 1, 378 n 8
1984:77 23 n 4, *293f*, 297
1984:79 92 n 12, 16 och 18, 245 n 1, 2 och 5
1984:80 213 n 11, 215 n 15, 221 n 9 och 10, 237 n 18, 299 n 49, 300 n 64, 304 n 77
1984:82 299 n 46, 50 och 52, 300 n 63, 316
1984:83 307
1984:86 80 n 9
1984:91 117 n 3, 133, 133 n 2, *134*, 134 n 8-12, 194 n 17
1984:94 52 n 23, 222 n 15
1984:98 167 n 8 och 10
1984:100 *249*
1984:106 137 n 2
1984:108 364, *365*
1984:110 17 n 1, 19 n 10, 205 n 36, 207 n 43
1984:114 215 n 15
1984:119 210 n 3, 216 n 21, 226 n 12, 298 n 43
1984:120 255 n 64, 291 n 16 och 18
1984:123 *417*, 417 n 4, 5 och 6
1984:128 90 n 3, 418 n 7
1984:132 100 n 12
1984:133 299 n 52, 310 n 92
1984:135 100 n 12
1984:140 38 n 2, 254 n 62, *254f*
1984:141 22 n 23, 300
1984:143 47 n 3 och 4
1984:144 310 n 92
1985:1 266 n 10
1985:3 222 n 15
1985:5 100 n 7, 250 n 37, 256 n 65, 284 n 23, 285 n 28
1985:6 210, 210 n 3, 216 n 19, 221 n 9
1985:8 167 n 9
1985:9 235 n 2, 236 n 15
1985:10 225
1985:15 100 n 7, 250 n 37, 256 n 65, 284 n 23, 285 n 28
1985:21 159 n 4 och 5, 162 n 20
1985:22 316 n 108
1985:28 245 n 1
1985:29 39, 149 n 6
1985:31 311 n 98
1985:41 284 n 23, 285 n 28
1985:43 114
1985:47 112 n 12, 113 n 13 och 14, 120 n 20
1985:49 97 n 2, 99 n 1, 100 n 6 och 11
1985:52 82 n 20
1985:53 210 n 3, 291 n 15, 295 n 32
1985:55 318 n 115 och 123, 398 n 23
1985:56 98 n 7, 397
1985:57 19 n 9, 20 n 14, 21 n 20
1985:61 318 n 121
1985:65 149 n 2, 304 n 76
1985:66 164 n 27, 204 n 30
1985:67 316
1985:68 100 n 11
1985:69 231 n 12 och 13
1985:70 96 n 2
1985:71 318 n 115 och 116
1985:72 216 n 21, 290 n 14
1985:75 226 n 9 och 11
1985:76 91 n 11
1985:79 274 n 14, 305f, 306 n 83
1985:80 287 n 4
1985:84 308 n 88
1985:85 398 n 22
1985:88 167 n 9, 170 n 27 och 28, 225 n 6 och 7, 225f
1985:90 91 n 9, 265 n 8, 275 n 23, 370 n 5
1985:96 321 n 126
1985:97 307f, 308 n 85
1985:107 77 n 4, 277 n 40
1985:108 93 n 19
1985:109 128 n 6, 136 n 3
1985:112 168 n 15, 179 n 86, 226 n 9, 304 n 77
1985:117 304 n 78
1985:120 225
1985:128 280
1985:129 279 n 1, 283 n 7 och 21, 285 n 38 och 39

1985:130 294, 294 n 28 och 30, 295 n 33, 34 och 35, 378 n 8
1985:134 257 n 66 och 67, 404 n 3
1985:135 248 n 15
1985:136 68 n 2, 98 n 4
1985:137 97 n 2
1985:138 233 n 20, 296 n 41
1986:1 22 n 22, 287 n 1
1986:9 243 n 19
1986:11 65 n 5, 105 n 14, *262*, 264
1986:13 318 n 117
1986:14 *50f*, 51 n 15
1986:15 225
1986:16 398 n 23
1986:20 128 n 6, 136 n 3, 139, 139 n 21 och 22
1986:21 302, 414 n 4
1986:22 229 n 4 och 6
1986:24 285 n 34 och 38
1986:25 38 n 9, 70 n 20 och 23, 229, 229 n 4, *230*
1986:26 108 n 8
1986:28 216 n 19 och 20, 221 n 8, 9 och 11, 245 n 2 och 5, 281 n 3
1986:37 24 n 10, 26 n 14
1986:38 301 n 66
1986:40 111 n 6, 148 n 3, 149, 153 n 1, 154 n 3, 157 n 1 och 2
1986:46 82 n 23
1986:50 316 n 112
1986:53 161 n 17, 173 n 45, 174 n 51
1986:54 87 n 12
1986:56 97 n 2, 98 n 4, 107 n 23, 155 n 3, 168 n 15, 173 n 45, 176 n 66 och 69
1986:59 303 n 74, 307
1986:60 306 n 82, 316 n 109
1986:61 265 n 9
1986:62 302 n 69 och 70
1986:63 125 n 9
1986:65 113 n 14
1986:66 226
1986:67 250 n 36, 252 n 52 och 55
1986:68 71 n 28, 233 n 23, *282*, 317
1986:69 235 n 7
1986:77 125 n 9, 126 n 14
1986:78 93 n 20, 238 n 1 och 2
1986:81 291 n 19
1986:84 251 n 47
1986:87 299 n 52
1986:91 74 n 2, 101 n 3
1986:95 232 n 17, 234 n 26, 302
1986:96 104 n 10, 106 n 19, 107 n 21 och 5
1986:103 249 n 22, *253*, 253 n 60
1986:108 52 n 23, 89 n 2, 130 n 1, 131 n 6, 132, 133 n 2,3 och 6, 140 n 26
1986:109 314 n 105, 378 n 5
1986:111 131 n 6, 132 n 7
1986:113 61 n 15, 111 n 5, 121 n 1
1986:120 111 n 5, 118 n 10
1986:124 302 n 68
1986:126 68 n 2
1986:127 98 n 9, 122 n 5, 131 n 6, 133 n 5, 175 n 65
1986:130 119 n 15 och 16, 120 n 19
1986:133 388 n 7
1986:134 80 n 13
1986:138 21 n 16, 97 n 4
1986:144 314
1986:146 291 n 16 och 17
1986:154 299 n 45
1986:158 306 n 83, 310
1986:160 225 n 7
1987:1 248 n 1 och 18, 249 n 23 och 28, 252 n 51
1987:2 300 n 61
1987:3 *255*, 255 n 63
1987:4 144 n 1, 2 och 3, 145 n 5 och 6, 146 n 1, 2, 11 och 14
1987:5 140 n 29, 171 n 35, 173 n 43, 176 n 66, 67 och 69, 232 n 17, 308 n 85
1987:8 249 n 21, 29 och 30
1987:9 19 n 7, 314 n 105
1987:13 87 n 10
1987:17 366 n 3
1987:18 215 n 15, 224 n 2
1987:21 17 n 1, 18 n 3, 30 n 3
1987:22 232 n 17, 287 n 6 och 7
1987:23 409 n 2
1987:24 167 n 11 och 12
1987:29 215 n 15, 216 n 21, 239 n 7
1987:34 305 n 81, 306 n 83, 310 n 93
1987:35 249 n 29, 251 n 41 och 42
1987:36 97 n 2, 98 n 4 och 7
1987:39 225
1987:40 239 n 6
1987:42 300 n 55, 307
1987:45 21 n 16, 97 n 4 och 5, 175 n 60
1987:51 251 n 44
1987:52 222 n 18, 277 n 39, 302
1987:58 82 n 23, 220 n 7, 265 n 6, 266, 266 n 10
1987:62 100 n 11
1987:65 70 n 18, 152 n 10 och 11, 225 n 8
1987:67 250 n 36
1987:68 159 n 6

1987:75 21 n 16, *96*, 96 n 3
1987:76 100 n 13
1987:77 106 n 18, 107 n 5, 113 n 14, *264*
1987:79 173 n 47, 174 n 49, 54 och 59
1987:82 173 n 42 och 45, 178 n 76
1987:83 251 n 43
1987:91 22 n 22, 299 n 51, 300 n 58, 59 och 60
1987:92 203 n 28
1987:93 291 n 16 och 19, 300 n 57, 313 n 103
1987:97 265, 266 n 11
1987:98 255, *266*
1987:101 408 n 4
1987:105 291 n 15, 293, 293 n 25
1987:107 135 n 5
1987:108 285 n 34
1987:111 81 n 18, 100 n 13, 267 n 1, 268 n 4
1987:118 135 n 3
1987:123 284 n 23, 285 n 28
1987:130 302
1987:131 199 n 13
1987:132 248 n 15, 257 n 66 och 67
1987:135 321 n 128
1987:137 97 n 1
1987:143 226 n 11
1987:144 299 n 47, 321 n 128
1987:145 100 n 4
1987:148 296, 296 n 41
1987:152 249 n 22
1987:154 196 n 3, 206 n 40, 207 n 43
1987:157 98 n 9, 131 n 6, 132, 133 n 2, 4 och 5, 136 n 2
1987:159 304 n 79
1987:165 272 n 5, 273, 273 n 9, 10 och 11
1988:8 316 n 112
1988:10 82 n 23
1988:14 168 n 16
1988:17 91 n 7, 108 n 6 och 7
1988:22 139 n 20 och 22, 140 n 26
1988:23 50 n 14, *51*, 170 n 28
1988:24 127 n 2, 128 n 3 och 7, 138 n 7, 139 n 18 och 20
1988:25 121 n 1
1988:29 94 n 3, 239 n 6
1988:30 374 n 6
1988:32 *152*, 152 n 10, 153 n 1, 299 n 48, 306 n 83, 311 n 96
1988:33 245 n 5
1988:34 127, 127 n 6, 137 n 2
1988:38 80 n 15 och 16, 285 n 35 och 37
1988:42 167 n 11 och 12, 321
1988:47 51, 173 n 43, 45, 46 och 47, 174 n 48 och 51
1988:50 248 n 18, 249 n 27 och 28
1988:52 77 n 4
1988:53 144, 144 n 2, 146 n 3, 147 n 11, 153 n 2, 154 n 2, 4 och 5
1988:54 127 n 2, 128 n 4 och 7, 141
1988:56 82 n 23, 285 n 35 och 36, 315
1988:57 168 n 16, 174 n 56, 179 n 82
1988:58 70 n 18, 20 och 24
1988:59 72
1988:65 170 n 27
1988:67 232, 232 n 17, 302 n 69
1988:68 304 n 78
1988:70 315
1988:71 321 n 129
1988:73 68 n 2, *336 n 4*
1988:76 77 n 5, 80 n 10
1988:78 318 n 114
1988:81 29 n 17, 106 n 19, 107 n 22
1988:82 299
1988:84 *388 n 7*
1988:88 314
1988:90 249 n 21
1988:91 304 n 79, 305 n 8
1988:92 148
1988:94 70 n 19, 104 n 8 och 10, 107 n 21, 153 n 1, 157 n 2
1988:95 272 n 5, 273 n 11
1988:96 272 n 5, 273 n 11
1988:97 222 n 15, 226 n 11
1988:98 97 n 7
1988:100 311 n 96
1988:102 199 n 12, 202 n 22
1988:107 304 n 76
1988:111 52 n 23
1988:117 96 n 1, 97 n 7
1988:120 299 n 47
1988:123 100 n 12, 285 n 33, 302
1988:124 99 n 1, 100 n 6, 10 och 12, 415 n 2
1988:125 65 n 5, 100 n 4 och 5
1988:126 175 n 63
1988:127 140 n 25
1988:128 155 n 3
1988:137 229 n 2, 272 n 7
1988:143 291 n 15
1988:145 108 n 2
1988:151 158 n 1, 159 n 9, 161 n 14, 162 n 21, 201 n 17
1988:153 127 n 2, 128 n 4 och 7, 139 n 20, 22 och 23
1988:161 138 n 7 och 8
1988:162 234 n 26 och 28, 351 n 38

1988:175 19 n 10, 199 n 14
1988:180 299 n 45
1988:181 272 n 5, 273 n 11
1989:6 167 n 11, 175 n 61
1989:12 21 n 16, 97 n 4 och 5
1989:13 90 n 3 och 4, 91 n 6
1989:22 86 n 5, 98 n 5
1989:26 302, 302 n 68, 321
1989:27 272 n 5, 273 n 11
1989:29 302
1989:31 234 n 31, *235*
1989:35 197 n 7, 199 n 12, 201 n 18, 206
1989:39 17 n 1
1989:40 249 n 24, 27, 30, 31, 33 och 34, 250 n 35, 252 n 51, 279 n 1
1989:42 302 n 69 och 72
1989:45 100 n 11, 107 n 23, 185 n 3
1989:47 72 n 33, 272 n 1, 305, 311 n 97
1989:55-59 241
1989:59 241
1989:61 239 n 8
1989:65 285 n 35 och 36
1989:67 36 n 4, 70 n 24, 167 n 9, 178 n 74, 216 n 20, 218 n 34, 224 n 4, 225 n 8, 304 n 77
1989:68 19 n 6, 384 n 8
1989:69 390 n 20
1989:70 219 n 1, 225, 264, 373 n 2 och 3, 374 n 4
1989:74 321
1989:76 321
1989:77 303, 303 n 74
1989:81 287 n 6
1989:83 78 n 1, 318 n 121

Försäkringsdomstolen (FD)

1971-05-06 19 n 7

Försäkringsöverdomstolen (FÖD) och Försäkringsrätterna (RF)

1981:19 413 n 16
1982:34 413 n 16
1986:26 413 n 16

Högsta domstolen (NJA)

1935 s 300 110 n 3
1945 s 290 66 n 9
1946 s 83 66 n 9
1947 s 129 229 n 4
1948 s 1 *92*
1948 s 256 233 n 19
1948 s 376 211 n 9
1948 s 513 66 n 8
1958 s 196 95 n 5
1959 s 562 95 n 5, 109 n 4
1960 s 63 38 n 10
1967 s 513 92
1968 s 570 93 n 20, 229 n 4
1969 s 195 274 n 13
1970 s 216 114 n 17
1970 s 394 66 n 9
1971 s 453 66 n 9
1974 s 36 112 n 10, 117 n 3, 4 och 6, 136 n 1 och 3
1974 s 320 242
1974 s 392 341 n 11, 344 n 27
1974 s 476 358 n 8
1974 s 573 272 n 7, *273*
1975 s 16 222 n 14
1977 s 129 66 n 9
1977 s 393 64 n 4
1977 s 788 345 n 28
1978 s 398 241
1979 s 773 19 n 8
1979 s 787 19 n 8
1980 s 179 39 n 7, 274 n 13
1981 s 267 244 n 21
1981 s 302 229
1981 s 377 234
1981 s 477 234 n 31
1981 s 601 17 n 1
1981 s 929 17 n 1
1981 s 1174 234 n 31
1981 s 1205 272 n 7
1982 s 564 275 n 28
1982 s 730 242
1982 s 853 67 n 11, 273
1983 s 662 114 n 24
1984 s 588 244 n 21
1984 s 665 232 n 18
1985 s 1 *325*, 329 n 8
1985 s 75 229
1985 s 360 52 n 23, 283 n 20
1985 s 477 234 n 31
1987 s 349 329 n 8
1987 s 604 234 n 31
1987 s 639 273 n 12

Regeringsrättens årsbok (RÅ)

1979 Ab 114 179 n 83
1983 1:84 20 n 13
1984 1:29 20 n 13
1984 1:56 20 n 13
1987:163 20 n 12
1987:164 19 n 10
1988 1:10 322

Rättsfall från hovrätterna (RH)

1981:13 234, 234 n 31
1982:4 287 n 3, 310 n 91
1982:122 *229*
1982:134 343 n 20, 344 n 24
1982:153 310 n 91
1983:105 67 n 11
1984:30 244, 244 n 21
1984:71 *229*
1985:7 244
1985:11 273 n 8 och 12
1985:39 244, 384 n 8, 390 n 20
1985:48 244 n 21
1985:72 244 n 21
1986:36 19 n 7, 244 n 21
1986:43 344 n 25 och 26
1986:52 244, 415 n 5
1986:53 244
1986:61 318 n 119
1986:106 *273*

Svea Hovrätt

DB 154/88 196 n 3

Kammarrätten i Stockholm

1988-11-04 196 n 3

Stockholms tingsrätt

DT 278/81 *323 n 4*

Sakregister

aids 222, 353 ff
aktiebolagslagen 46, 191, 192
alienation 42, 43, 159
alkoholism 327
allmän förhandlingsrätt
  avtalsfrihet 82
  central-lokal förhandling 78
  formella regler 78, 82
  för vem sker förhandlingen 78f
  innebörd (hur) 78, 80
  initiativ 78, 81
  intresseförhandlingar 74, 82
  lokal förhandling 77
  offentliga sektorn 79, 83f
  påföljder 78, 82
  resultat 78, 82
  "snedsits" 77
  syfte 73
  vem har förhandlingsrätt 63, 73, 78
  vem har förhandlingsskyldighet 79
  ämnesområde 79
allmän försäkring, lag om 404, 405, 410-412
allmänna rättsgrundsatser 41, 104, 125, 176, 279, 414
allmänt skadestånd, *se* skadestånd
amning 405, 406
anpassningsgrupp 145
anställning, anställningsavtal
  antagningsgrunder 279, 283, 317
  begreppet 15, 195f
  begränsningar i fri antagningsrätt 279ff
  diskriminering, förbud mot (*se även* jämställdhet) 244-263, 281
  formkrav 285f
  fri antagningsrätt 34f, 40f, 246, 279ff
  företrädesrätt 282, 314
  förhållande till kollektivavtal 24, 93ff
  ingående 285
  innehåll 25, 93
  internrekrytering 282
  objektivitetsprincipen 245, 283
  prövning av beslut om 284
  sakliga grunder 244
anställningsbetyg 228
anställningsbevis 285
anställningsfrämjande åtgärder, lag om, *se* främjandelagen
anställningsintyg 228
anställningsskydd, olika lagar 322
anställningsskydd, lag om (LAS), m m
  anställningsform 290
  anställningstid 290, 310, 315, 392
  arbetsbrist 298, 305, 308f, 314
  avsked 298, 307
  avtalsfrihet 289
  bakgrund och syfte 279
  befattningsskydd 212
  besvärshänvisning 308
  diskriminering 248, 254, 284
  driftsenhet 311-313, 317
  "fast anställning" 290, 291
  58,3-årspensionering 309
  ferieanställning 294
  fingerad arbetsbrist 306
  frånvaro 304
  företrädesrätt 313
  gräl 304
  "lag och goda seder" 322
  militärtjänst m m 279, 296, 323
  offentliga sektorn 279, 288, 297, 309, 313, 317
  praktik 291
  provocerad uppsägning 303
  provtjänstgöring 291
  påföljder 321
  rullande visstidsanställning 291
  saklig grund 279, 301, 309
  tidsbegränsad anställning, *se* visstidsanställning
  tillsägelse 302, 303
  turordning
    vid omplacering 311
    vid uppsägning 308ff
    vid återanställning 313ff, 392
    se även facklig förtroendeman
  underrättelse 308, 319
  uppsägning
    allmänt 297
    förfarandet 308
    grund 298
  uppsägningslön 318, 398

uppsägningstid 297f, 306
utevaro 304
varning 225, 302, 303
varsel 319
visstidsanställning 290ff, 298, 323, 327
återanställning, *se* turordning ovan
överläggning 319
ap-fond 194
arbetare
allmänt 20, 209f, 211, 236
facklig organisationsstruktur 58
arbetarskyddsstyrelsen 336f, 352, 367, 375, 381, 384
arbetarskyddsverket 335f
arbetsavtal 15
arbetsdomstolen (AD)
allmänt 267
förfarande 273f
sammansättning 275
talerätt vid 65, 275, 277
arbetsförmedling 196
se även personalclearing
arbetsförmedlingstvång 259, 279, 328
arbetsgivaravgift 195
arbetsgivare
ansvar för skador av anställda 228
arbetsgivarbyte 91, 299, 310, 314f, 401f
begreppet 15, 43
egenföretagare 19, 198-200, 343
konkurs 244
arbetsgivarventil, regel i kollektivavtal att arbetsgivaren bestämmer ensam i en viss fråga; se i praxis tex AD 1980:48, 1985:59 eller 1986:151; jfr även tex Prop 1986/87:84 s 4 och 16
arbetsledare 59, 218
arbetsledarklausul 72
arbetsledareförbundet, Svenska 59-62
arbetsledning
allmänt 17, 208-218, 331
kränkande 220
arbetsmarknadsnämnden 126
arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) 324, 328
arbetsmiljö
allmänna krav på miljön 330, 338
anvisningar 336
arbetstagares ansvar 342
sluta arbeta 220, 342f
avtal om arbetsmiljö 85, 176, 178, 184, 186-188, 272, 337, 352
elever 341
ensamarbete 342
ensamföretagare 343
farligt arbete 106, 219, 342
farligt ämne 341, 345
foster 335
förebyggande skydd 333, 383
föreläggande 335, 337, 345, 356
föreskrift 337, 356
företagsläkare 346
förbud 337, 345, 356
förhandkontroll 345
grundidéer, ideologi 331
gränsvärde 334
handikappade 208, 334
installatör 345
invandrare 335
kvinnor 334, 352
läkares ansvar 345
lönesystem 330
personalutrymmen 339
personlig skyddsutrustning 339
psykisk miljö 330, 332, 335
påföljder 220, 337, 351, 356ff
ramlag 332
skadestånd 220, 351, 353
sophämtning 346
straffansvar 337, 356
teknisk anordning 345
tillsyn 335
tystnadsplikt 351, 356
arbetsreglemente, *se* ordningsregler
arbetsresultatet 226f, 264
arbetsskada 353, 388
arbetsskadeförsäkring 353
arbetsskyldighet, *se* arbetstagare
arbetsstudier 184, 218
arbetsställe 335
arbetssökande 68, 79, 248-251, 270, 279-287
arbetstagare
arbetsresultat, *se detta ord*
arbetsskyldighet 96, 103, 121, 209, 263
arbetsvägran 106, 113, 121, 220, 243f, 342f
begreppet 15
bisysslor ("extraknäck"), *se* bisyssla
egenföretagare (självständig företagare) 19, 343
integritet, *se* muta
mellanman 19
okontrollerad, *se detta ord*
oorganiserad, *se detta ord*
omsorgsplikt 234
personliga skyddsregler 57, 65, 89f, 395, 400, 402
rätt att avbryta arbete 219f, 342f
tolkningsföreträde 106
upplysningsplikt 230, 234
vem är arbetstagare 15ff
arbetstagarorganisation, *se* facklig organisation

arbetstid
begreppet 368
avtalsfrihet 30, 362f, 366, 370, 372, 375
beredskapstid 368, 372f
begränsningsperiod 370, 373
dubbelarbete ("extraknäck"), *se* bisyssla
förberedelse och avslutning 376
helgdagar och aftnar 377
"hård" vecka 377
jourtid 368, 372
kollektiv produktionsövertid 374
mertid 368, 378
"mjuk" vecka 377
nödfallstid 376
okontrollerad arbetstagare, *se detta ord*
privilegierad frånvaro 369
påföljd 380f
ramlag 363
sommartid 371
tolkningsföreträde 367, 374
tystnadsplikt 381
årsarbetstid 371
övertid 373
associationsrättslig lagstiftning 46, 48
avfolkning 114
avstängning 226
avtalsförhandlingar, *se* intresseförhandling
avtalslöst tillstånd 95, 108, 117, 121, 122, 128
avtalsslutande organisation, *se* facklig organisation

barn, lag om rätt till ledighet för vård av
adoptivföräldrar 404
amning 405, 406
anställningsskydd 409
avtalsfrihet 405, 408
fosterföräldrar 404
förkortad arbetstid 406-408
föräldrapenning 404
havandeskapspenning 404, 413
heltidsledighet 406-408
nedkomstledighet 405, 406
varsel 408, 409
återgång 409
"bastufallet", *se* AD 1978:89 i rättsfallsregistret
basbelopp 244
behörighet, *se* facklig organisation
beroende uppdragstagare, *se* uppdragstagare
bestickning 234
besvär 284
betalningsföreläggande 275
betyg, *se* anställningsbetyg
bisyssla ("extraknäck") 230, 318, 364
blockad 115
blodprov 222, 355
bojkott 115
brottsbalken 231, 358
byggnadslagstiftning 335, 338, 346
böter, *se* straff

central förhandling 77, 78, 162, 167, 175, 177, 203, 268, 270
centralt avtal 86, 90

"decemberkompromissen" 40, 279
delegation
av rätt ingå kollektivavtal 30, 144, 289, 366, 405
av tolkningsföreträde 106, 153
av vetorätt 204
deltidarbete 377
delägare
som arbetstagare 19
som oneutral tredje man 125
disciplinär bestraffning 37, 44, 103, 226
diskriminering, *se* anställning, jämställdhet
dold klausul, *se* kollektivavtal
driftsavbrott 235
driftsenhet, *se* anställningsskydd
dubbelarbete, *se* bisyssla
dubbla konstruktionen, *se* kollektivavtal

edition 159
efterverkan, *se* kollektivavtal
egenföretagare, *se* arbetsgivare, arbetstagare
ekonomikommitté, avtal om 155, 160, 184
elever 21
entreprenad 198, 204, 316, 341
"extraknäck", *se* bisyssla

facklig förtroendeman, lag om
avtalsfrihet 144
bakgrund, ideologi 33, 143
betalning 148, 350f
efterskydd 151
"facklig verksamhet" 144
konsult 155
ledighet 146
lokaler, biträdeshjälp 149-151
påföljder 153
sakkunniga 155
skyddsregler 149
tolkningsföreträde 153
turordning 152
underrättelse 151
varsel 151
överläggning 151
facklig organisation
avdelning 59

avtalsslutande organisation 55, 62f, 105, 145, 162, 166, 192, 264, 309, 346, 417
behörighet 64, 86, 89
central nivå 30, 63f
fristående 59, 61, 78, 88
gränsdragning mellan 60f, 96, 122, 205, 272
huvudorganisation 59, 86
icke avtalsslutande 55, 61, 62f, 71, 117, 136, 166, 264, 309
ideell förening 58
kartell 59
klubb 59, 62
kollektivet kontra medlemmen 56, 309
lagregler om 62f
lokal nivå 30, 62
makt gentemot medlem 55, 64
maktutövning 57, 170, 309
medlems inträde 66
medlems rätt till stöd 66
medlems uteslutning 66
medlems utträde 66
minoritetsorganisation 55, 88
organisationsplaner 61
skyldighet mot medlem 65f
stora - små 55, 78
talerätt 65, 275
fackligt veto
avtalsfrihet 198
bakgrund, syfte 44, 195
beslutsuppskov 203
formella krav 206
förhandlingar 201
förutsättningar för 199, 204
innebörd 204
"kortvarig och tillfällig" 202
kritik mot 207
påföljder 206
"särskild sakkunskap" 203
tidigare godkännande 203
familjeföretag 54, 55, 125
familjemedlem 287, 312, 340, 343, 363, 385
fastställelsefrågor 270
58,3-årspensionering 309
flexibel arbetstid 379
formföreskrift 28
forskning 155, 346
foster 335
franchising 20
fredsavtal 124, *se* n 2-3
fredsplikt, *se* kollektivavtal, stridsåtgärder
fritid, arbetstagarens 230
främjandelagen
anvisningar 328
AMS 328
LAN 327
bakgrund, syfte 324, 327
driftsinskränkning, varsel om 325
tidsbegränsad anställning 328
tystnadsplikt 329
varselavgift 38, 326
fullgörelsefrågor 270
förbund 59
förbundsavtal 86, 90
förenings- och förhandlingsrätt, lag om 43
föreningsrätt
arbetstagare i fristående organisation 71
bevisbörda 70
extern 58, 67
frikrets 72
föreningsrättskränkning 69
innehåll (innebörd) 67
intern 58, 64
negativ 69
oorganiserad arbetstagare, *se detta ord*
organisation 68
organisationsklausul 68, 71, 86, 282
påföljder 72
undantagskrets 72
återanställning 68
företagsavtal 86, 90
företagsdemokrati 183
företagshemlighet 231
företagshälsovård 335, 336, 351
företagsledning 183
företagsnämnd, avtal om 184, 227
företrädesrätt, *se* anställningsskydd, lag om
förflyttning, se arbetstagare (arbetsskyldighet)
förhandlingsordning, *se* tvisteförhandlingar
förhandlingsrätt, *se* allmän förhandlingsrätt, medbestämmandeförhandlingar (primära) *och* tvisteförhandlingar
förlikning 141, 268
förlikningskommission 141
förlikningsman (*se även* medling) 141
förlikningsmannaexpedition, statens 141
förmånsrättslagen 35
förslagsverksamhet 183, 227
"förtjänst och skicklighet" 283
förtroendeman, *se* facklig förtroendeman, lag om
föräldraledighet, *se* barnavårdsledighet, lag om
föräldrapenning, se barnavårdsledighet, lag om

gemensamt arbetsställe 344
god sed på arbetsmarknaden 221, 322
grå arbetskraft 196, 200
gränsvärde 336

hamnarbetarförbundet, Svenska 59, 61
handelsbolag 19, 91
hasch 286
havandeskap 335, 410
havandeskapspenning 410
head-hunter 287
HIV, *se* AIDS
hudfärg 125, 259, 323
husligt arbete 287, 322, 340, 363
huvudavtal
  allmänt 82, 87, 98, 124, 268, 272
  SAF-LO (Saltsjöbadsavtalet) 28, 77, 83, 86, 87, 115, 124f, 129, 184f, 279
  kommunalt huvudavtal (KHA) 87, 106, 129f, 158, 269
  statligt huvudavtal (HA-S;Slottsbacksavtalet) 83, 87, 106, 115, 129f, 158, 269
  särskilt huvudavtal (SHA;offentliga sektorn) 84, 87, 130
huvudorganisation, *se* facklig organisation
hälsoundersökning 222, 223
hängavtal 71, 86, 91, 344 n 23
hävning 37, 108

ideell förening, *se* facklig organisation
ideell skada, *se* skadestånd, allmänt
immaterialrätt 227
indrivningsblockad 120, 124, 220
industriförbundsprincipen 60, 96
införsel 242
inlåning av arbetskraft 316
information enligt MBL
  avtalsfrihet 158
  bakgrund, syfte 41f, 44, 158
  biträde 164
  daglig arbetsinformation 160
  edition 159
  handlingar 161
  informationsmottagare 162
  informationstidpunkt 160
  kostnader 164
  påföljder 165
  sekretess 163
  vad omfattar informationen 160
  vidareinformation 164
införsel 242
"insynslagarna" 33f, 191
integrerad förhandling 178, 187
interimistiskt beslut 321
internrekrytering 282
internutbildning 253
intjänade rättigheter 90
intjänandeår, *se* semester
intressefråga 74, 82, 121, 123
intresseförhandling 74, 82
invandrare, *se* ledighet (svenskundervisning) *och* arbetsmiljö

journalister, *se* arbetsresultatet, teknikavtal
jourtid, *se* arbetstid
jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet
  avtalsfrihet, lag om 248
  bakgrund och syfte 246
  enskilda planet 248
  kollektiva planet 257
  missgynnande 248
  påföljder 256, 258
Jämställdhetsnämnd (JämN) 247, 258
Jämställdhetsombudsman (JämO) 247, 258

klubbordförande 135, 146, 153, 179
klubbordförande, avtal om 143, 184
kollektivanslutning 132
kollektiv arbetsrätt 32
kollektivavtal
  anteckning 87
  behörighet att ingå 64, 86, 87, 89
  bindande verkan 26, 27, 64, 85, 89
  dold klausul 98, 121, 210
  dubbla kollektivavtal 96
  dubbla konstruktionen 95
  efterverkan 95, 108
  fackliga gränser 96
  fjärrverkan 93
  formella krav 97
  fredsverkan 85, 91, 95, 118f
  giltighetstid 97
  godkännande 86
  kollektivavtal kontra lag 26
  lagstiftningskaraktär 26
  normativa regler 24, 85, 94
  obligatoriska regler 94
  oorganiserad arbetstagare, *se detta ord*
  protokollsanteckning 87
  påföljder 107
  tolkning 99
  tolkningsföreträde 100
  tvingande verkan, se normativa regler
  uppsägning 99
  utsträckning 89f
  utträdande arbetstagare 91
  ägarbytet 91
  ämnesområde 89
kollektivavtalslagen 43
kommunallagen 49, 193, 284, 418
kommunal tillsyn 336
kommunförbundet, Svenska 60, 87
kompensationsledighet 376
koncern 168, 310, 402
konkurrens, konkurrensklausul 231

konkurrensbegränsning 196, 205, 207
konkurs, *se* arbetsgivare
konsult 287, *se även* facklig förtroendeman
kontaktombud 146, 179
kontrollstationsförhandlingar 76, 81, 123
kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) 60
kransdag 393
kritikrätt 232
kroppsbesiktning 223
kroppsvisitation 223
kvarlevande stridsrätt 43, 119, 124, 129
kvittningsrätt, lag om arbetsgivarens 35, 243
könsdiskriminering, *se* jämställdhet

lag
  avtalsbar (dispositiv) 26, 29, 55-57
  lagförarbeten 23
  lag kontra kollektivavtal 26
  påföljder 27, 36
  ramlag, allmänt 24, 28, 33, 55-57, *se vidare resp lag*
  rättskälla 22
  tolkning 38
  tolkningsföreträde 100, *se vidare resp lag*
  utfyllande 27
lagsökning 275
Landsorganisationen i Sverige (LO) 59-61, 86, 89f, 183-185, 188
landssekretariatet 61
landstingsförbundet 60, 87
ledighet
  allmänna rättsgrundsatser 414
  förhandlingar 83
  kompensationsledighet 376
  militärtjänst m m 415
  offentligt uppdrag 418
  permission 415
  studier 387, 388, 416
  svenskundervisning 387, 389, 415
  söka nytt arbete 318
  tjänstledighet 415
  U-landsarbete 420
  se även arbetsmiljö, barn, facklig förtroendeman, semester
legotillverkning 201
likhetsgrundsatsen 64
livskvalitet 43, 159, 247
lockout 116, *se vidare* stridsåtgärd
lojalitet 230
lokalavtal 86, 90
lydnadsplikt 218
läkarundersökning 222, 286, 351
länsarbetsnämnden (LAN), *se* främjandelagen
lön 18, 35, 228, 237
löneavdrag 224, 241, 243, 307
lönegaranti vid konkurs, lag om statlig 35, 243f
löneskydd 35, 237, 242
lönesystem 330
löneutmätning 242
löntagarfond 194

maskning 114
massjukskrivning 114
massuppsägning 114
medbestämmande i arbetslivet, lag om
  avtalsfrihet 41ff
  bakgrund 27, 40
  begränsningar i rätten till medbestämmande 46
  evolutionsprincipen 43, 44f
  ideologi 41
  kontra aktiebolagslagen 48
  medbestämmande förbehålls vissa arbetstagare 55
  offentliga sektorn 34, 49
  ramlag 33, 42f, 44
  stora-små arbetsplatser 54
  syn på arbete kontra kapital 42
  syn på effektivitet 43
  syn på legitimation för medbestämmande 42
  ämnesområde 53
medbestämmandeavtal
  allmänna principer 186
  begreppet 185
  grader av beslutanderätt för arbetstagarsidan 185, 186
  inte rätt att verkställa beslut 49, 186, 188
  inte skyldighet att ingå 36, 44
  typfall av medbestämmandeavtal 186f
  vägran av Ag att verkställa beslut 188
  ämnesområde 186
medbestämmandeavtal, några förefintliga
  allmänt 188f
  arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK, *se* arbetsmiljö, avtal
  entreprenadområdet 198, 207
  grafiska området, *se* teknikavtalen
medbestämmandeförhandlingar (primära)
  arbetstagarorganisation utan kollektivavtal 166
  beslutskvalitet 43, 166
  beslutsuppskov 165, 174
  central förhandling 167, 175
  effektivitet 43, 166
  förfarandet 177
  förhandlingstidpunkt 75, 173
  gemensam beslutsprocess 43, 165, 173

innebörd (hur) 175
initiativ 73
offentliga sektorn 52, 169, 175
omförhandling 172
oorganiserads ställning 169
preliminär ståndpunkt 173
påföljder 178
resultat 176
slutlig beslutanderätt 43, 44, 176
syfte 43, 73, 165
vem har förhandlingsrätt 166
vem har förhandlingsskyldighet 166
viktigare förändring 39, 170
ämnesområde 170
medlemsomröstning 90
medlems ställning i facklig organisation, *se* facklig organisation (flera slagord)
medling 141
medlingslagen 43
meritvärdering 249
minderåriga 334, 365
mellanman, *se* arbetstagare
militärtjänstgöring, *se* anställningsskydd, ledighet, semester
minimilöneavtal 94
muta 234
myndighetsutövning, *se* offentlig anställning, lag om
mål och inriktning 47, 119
mönster 227

nationalitet 259, 323
nattvila 380
neutralitet vid stridsåtgärd 125
normallöneavtal 94
nyanställningsblockad 113
nödfallstid, *se* arbetstid

objektsanställning, se anställningsskydd, visstidsanställning
obligatorisk platsanmälan 280, 285
ockupation 113
offentlig anställning, lag om
avtalsförbud 89
förhandlingsrätt 83
huvudavtal, *se detta ord*
medbestämmandets gränser 49
myndighetsutövning 49-52, 130, 285
politiska demokratin, *se detta ord*
stridsåtgärder 129-132
okontrollerad arbetstagare 18, 340, 363, 384
olycksfall i arbete, *se* arbetsskada
omplacering 149, 209-217, 299, 310, 311, 316, 318, 410
omreglering 213-217, 290
omröstning 90
omvänd diskriminering 252
oorganiserad arbetstagare 55, 68, 91-93, 136, 169, 277, 287, 309
ordningsföreskrift 28, 120, 285, 308, 319
ordningsregler 208, 223
organisationsklausul, *se* föreningsrätt
organisationstvister 61, 96, 122

paragraf §32 (§23)
innebörd 34, 40, 44, 176, 183, 208, 279
dold klausul 98
paragrafarbete 113
partiell arbetsvägran 113, 116
partssammansatta organ 178, 187, 324, 326, 350, 396
patent 227
paus 368, 380
pension 195, 291, 310, 315
pensionär 79, 91, 291, 296, 310
permission 415
permittering, *se även* semester 184, 235, 237
permitteringslön, *se även* semester 237, 290, 318
personalclearing 215, 282
personalkontroll 281
personalpool 215, 295
personlig arbetsskyldighet 18, 209
personligt avtal, *se* anställningsavtal
platsanmälan 280, 285
politisk strejk 112, 119, 132
politisk uppfattning 57, 125, 259, 323
politiska demokratin 49, 84, 89, 111, 119, 169, 173
positiv särbehandling 252, 257
praxis 24, 40, 210, 212f, 279
presenter 234
preskription 270
prestationslön 18
primär konflikt 122
primära förhandlingar, *se* medbestämmandeförhandlingar
principalansvar, *se* skadeståndslagen
Privattjänstemannakartellen (PTK) 59, 85f, 90, 184, 189
privilegierad frånvaro, *se* arbetstid *och* semester
privilegierad förläggningstid, *se* semester (ledighet)
prolongering 91 n 8, 99
proposition 23, 50
protokollsanteckning, *se* kollektivavtal
psykologiska test 222, 286

radiologiskt arbete 384, 392

ramlag, *se* lag
ras, *se* hudfärg
rast 368, 380
rationaliseringsavtal 184, 218
regeringsformen 49, 58, 84, 111, 213, 245, 250, 252, 283, 288, 418
regional förtroendeman 145, 154
regionalt skyddsombud 146, 348, 350f
reglemente 25, 223
rekommendationsavtal 86, 95
religion 125, 259, 323
resning 274
riksavtal 86, 90
rullande visstidsanställning 291
rättskällor, arbetsrättens 22ff
rättstvist 74, 121, 267-269

sabotage 113
sakliga grunder för beslut 212-216, 245, 259, 283 *se* vidare anställningsskydd (saklig grund)
Saltsjöbadsavtalet, *se* huvudavtal, SAF-LO
samarbetsavtal 85, 99, 183
samhällsfarlig konflikt 111, 118, 120, 129
samhällsstöd, lag om begränsning av 111, 115
samordningsansvar 344
sedvänja 25, 27, 92, 204
sekretess, *se* tystnadsplikt
semester
  arbete under semestern 382, 403
  avtalsfrihet 385
  byte av anställning 392, 401
  byte av arbetsgivare 401
  förskottslön 391
  helgdagar och aftnar 392
  intjänandeår 386, 401
  korttidsanställda 384, 392, 401
  ledighet
    betald 383
    förläggning 395
    förläggningsprivilegier 397
    medbestämmandavtal 395f
    medbestämmandeförhandlingar 396, 402
    obetald 383, 394
    underrättelse 396
  lördagsarbete 392
  militärtjänst m m 387, 389
  nyanställd 384
  permittering 387, 389, 395, 398
  permitteringslön 387, 389
  privilegierad frånvaro
    vid beräkning av lön 387-390
    vid beräkning av anställningstid 394
  påföljder 403
  rekreationsprincipen 383, 399
  sammalöneprincipen 390
  "semester enligt lag" 385
semesterersättning 383, 391, 401
semesterkassa 391
semesterlön 383, 386, 410
semesterlön i förskott, *se* förskottslön *ovan*
semesterlön, särskild 384
semesterår 386
  sommarledighet 397
  sparad ledighet 399
  tolkningsföreträde 402
  utbetalning 390, 401
  underrättelse, *se* ledighet *ovan*
  återstående semesterdagar (efter sjukdom m m) 398
sjukdom 230, 305, 323, 339, 369, 388, 410
sjukpenning 398, 410-413
självständig företagare, *se* arbetstagare (egenföretagare)
sjömän och skeppstjänst 340, 364, 385
skadestånd
  allmänt 36, 107
  ekonomiskt 36, 107
  ideellt 36, 107
  enligt MBL 107
  se vidare resp lag
skadeståndslagen 110 n 2, 229
skiljeförfarande, intressetvister 83, 123, 272
skiljeförfarande, rättstvister 83, 272
skolinformatör 146
skyddat arbete 287
skyddsarbete 115, 125, 132
skyddsingenjör 346
skyddskommitté 346, 349
skyddsombud 103, 146, 220, 346, 381
Slottsbacksavtalet, *se* huvudavtal, statligt
Statens arbetsgivarverk 60
statliga sektorn, begreppet 60
Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO) 60
Stoppningsrätt, skyddsombuds 103, 348
straff 36, 114, 141, 231, 329, 356, 381
strejk 115
strejkbryteri 125
strejkkommitté 127, 137
stridsåtgärd
  arter 113
  avtalsfrihet 124, 128
  begreppet 112
  demonstration 133
  fredsplikt
    enligt avtal 124
    enligt lag 120
  förenings ansvar 126
  hemlig 114

hot 83, 112
lovlighet 110
offentliga sektorn 130
oorganiserad arbetstagare, *se detta ord*
organisationsmässighet 111, 117
politiska demokratin, *se detta ord*
påföljder 137
rättsinvändning 104, 121
syfte 112
utländsk part 135
varsel 119, 141
överläggningar 127
studieledighet, *se* ledighet
studieorgansiatör 146
studiestöd 416
styrelserepresentation 33, 190
suspension 37, 226
svarta listor 114
Svensk pilotförening 59
Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) 59, 86, 90, 183-185, 188
Sveriges akademikers centralorganisation/ Statstjänstemännens riksförbund (SACO/SR) 59-61
Sveriges arbetares centralorganisation (SAC) 59
syndikalister, *se föregående*
sympatiåtgärd 116, 122-124
säsong, *se även* anställningsskydd (visstidsanställning)

talerätt, *se* arbetsdomstolen, facklig organisation
teknikavtalen 97 n 6, 190, 215, 298
tidsstudier, *se* arbetsstudier
tidstämpling 223
tjänsteman
allmänt 20, 210-212
facklig organsiationsstruktur 58
tjänstetyper 287f
Tjänstemännens centralorganisation 59
tolkning, *se* kollektivavtal, lag
tolkningsföreträde, *se* arbetstagare, arbetstid, facklig förtroendeman, kollektivavtal, lag, semester
tredje man 110, 124
trygghetsavtal 190, 215, 282, 298
trygghetsförsäkring (TFA) 229, 272, 353
turordning, *se* anställningsskydd
tvisteförhandlingar 33, 73, 267
tyst klausul, *se* kollektivavtal (dold)
"tysta avtalsförbudet" 89
tystnadplikt 231
se även arbetsmiljö, arbetstid, främjandelagen, information enligt MBL (sekretess), styrelserepresentation

undantagskrets, *se* föreningsrätt
underrättelse, *se* anställningsskydd, facklig förtroendeman, semester
uppdragsavtal, begreppet 15
uppdragstagare 15, 195
jämställda uppdragstagare 19
beroende uppdragstagare 19 n 9
uppfinningar 227
upphovsrätt 227
uppsägning, *se* anställningsskydd, kollektivavtal
uthyrning av arbetskraft, *se* grå arbetskraft
uthyrning av arbetsplats 19, 199, 345
utsträckning (av kollektivavtal) 28, 93
utsökningsbalken 35

varning, *se* anställningsskydd *och* disciplinär bestraffning
varsel, *se* anställningsskydd
barnavårdsledighet, facklig förtroendeman, främjandelagen, stridsåtgärd
varselavgift 38, 326, 329
veckovila 380
vetorätt, *se* facklig vetorätt
vikariat, *se* anställningsskydd (visstidsanställning)
vild strejk 117, 127, 136, 138
vite 38, 82, 139, 141, 165, 234, 259, 329, 337, 356
vräkning 113, 114
värnpliktstjänstgöring m m, se anställningsskydd, ledighet och semester (militärtjänst m m)

yrkesförbundsprincipen 60, 96
yrkeshemlighet 231
yrkesinspektionen 336-338, 345, 348, 352

återanställning, *se* anställningsskydd
återförvisning 274

äktenskap 323, 404
äldre arbetstagare 327

överlåtelse av
aktier (andelar) 46
företag 310, 314
överläggning, *se* anställningsskydd, facklig förtroendeman, stridsåtgärd
övertalningsprincip 258
övertid, *se* arbetstid
övertidsblockad 115

JURIDICUM VÄXJÖ UNIVERSITET
BIBLIOTEKET
2010 -02- 23

PRAKTISK ARBETSRÄTT

Praktisk arbetsrätt innehåller en översikt av arbetsrätten. Den behandlar föreningsrätt, förhandlingsrätt, medbestämmanderätt, anställningstrygghet, arbetsmiljö, arbetstid, semester, föräldraledighet och annan ledighet, liksom även särregleringen på den offentliga sektorn. I denna tredje upplaga har ett antal nya avsnitt tillkommit om bl a lön och löneskydd, kontroller av arbetstagarna i fråga om t ex alkohol och droger samt behandlingen på arbetsplatserna av HIV och AIDS. Texten innehåller utförliga hänvisningar till lagförarbeten, rättspraxis och litteratur.

Praktisk arbetsrätt kan användas som både lärobok och handbok. Framställningen är välstrukturerad och därför mycket överskådlig. Utförliga register gör det lättare att hitta i boken. tillsammans med "praktisk arbetsrätt. Övningsmaterial" är den lämplig som underlag för studiecirklar.

Praktisk arbetsrätt vänder sig både till studerande vid universitet och högskolor och till personer som möter arbetsrättsliga frågor i sin verksamhet t ex advokater, personalhandläggare, arbetsledare, fackliga förtroendemän och ombudsmän.

Reinhold Fahlbeck är professor i arbetsrätt vid Lunds universitet. Han undervisar även vid Handelshögskolan i Stockholm.

DENNA BOK ÄR TRYCKT PÅ MILJÖANPASSAT KLORBLEKT PAPPER
WWF

LIBER

ISBN 91-40-30908-8