

Regeringens proposition 1999/2000:144

Undantag från turordningen

Prop.
1999/2000:144

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 25 maj 2000

Göran Persson

Mona Sahlin
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I denna proposition föreslås en ändring i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Förslaget innebär att en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist får från turordningen undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. De arbetstagare som undantas skall ha företräde till fortsatt anställning. Begränsningen till två personer skall gälla oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos arbetsgivaren. Arbetsgivarens urval skall kunna prövas rättsligt även enligt anställningsskyddslagen.

Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2001.

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	3
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	4
3	Ärendet och dess beredning.....	6
4	Nuvarande bestämmelser	6
5	Undantag från turordningen.....	9
6	Undantagsbestämmelsens omfattning.....	14
7	Konsekvenser	16
8	Ikraftträdande	17
9	Författningskommentar.....	17
Bilaga 1	Arbetsgruppens lagförslag	18
Bilaga 2	Förteckning över remissinstanser	20
Bilaga 3	Lagrådsremissens lagförslag.....	21
Bilaga 4	Lagrådets yttrande.....	23
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 25 maj 2000.....	24

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

22 §¹

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. En arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstaga-

¹ Lydelse enligt prop. 1999/2000:86.

tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. ren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Prop. 1999/2000:144

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2001.

3 Ärendet och dess beredning

Riksdagen beslöt den 28 april 1999 att bifalla arbetsmarknadsutskottets hemställan om att riksdagen som sin mening skulle ge regeringen tillkänna att den utan dröjsmål bör återkomma till riksdagen med förslag till ändring i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) så att undantag medges från turordningsreglerna vad gäller totalt två personer i företag med färre än tio anställda (bet. 1998/99:AU8, rskr. 1998/99:179).

Med anledning av riksdagens beslut har en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet upprättat en promemoria, Undantag från turordningen, Ds 2000:6. Arbetsgruppens förslag till ändring av anställningsskyddslagen finns i *bilaga 1*. Promemorian har remissbehandlats och en förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 2*. Remissyttrandena och en remiss-sammanställning finns tillgängliga i Näringsdepartementet (dnr N2000/918/ARM).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 27 april 2000 att inhämta Lagrådets yttrande över det lagförslag som finns i *bilaga 3*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 4*. Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag. Lagrådets synpunkter behandlas i författningskommentaren.

4 Nuvarande bestämmelser

Turordningsreglerna i 22 och 23 §§ anställningsskyddslagen innebär följande.

En turordning fastställs för varje driftsenhet hos arbetsgivaren. Med driftsenhet avses i praktiken driftsställe, t.ex. en fabrik eller en butik. Om en arbetsgivare har två eller flera driftsenheter på en och samma ort skall driftsenheterna på begäran av den lokala fackföreningen läggas samman till en gemensam turordningskrets.

Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal fastställs en turordningskrets för varje avtalsområde. Normalt leder detta till att arbetare och tjänstemän utgör separata turordningskretsar. Är arbetsgivaren inte bunden av kollektivavtal bildar hela driftsenheten en turordningskrets.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstages sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Den som har längre anställningstid har företräde framför den som varit anställd kortare tid och vid lika anställningstid har äldre arbetstagare företräde framför yngre. Arbetstagarens sammanlagda anställningstid bestäms i förekommande fall med tillämpning av 3 § andra stycket anställningsskyddslagen. Enligt den bestämmelsen får arbetstagare tillgodoräkna sig

en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. En arbetstagare får tillgodoräkna sig högst 60 sådana anställningsmånader.

Arbetsgivaren är i princip alltid skyldig att försöka omplacera en arbetstagare som hotas av uppsägning. Detta följer av 7 § anställningsskyddslagen som anger att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Denna allmänna omplaceringskyldighet – som gäller både vid uppsägningar av personliga skäl och vid arbetsbrist – begränsas på så sätt att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna göra anspråk på de nya arbetsuppgifterna.

Även 22 § innehåller en omplaceringsregel. Enligt bestämmelsen kan en arbetstagare efter en driftsinskränkning få behålla sin anställning men inte sina gamla arbetsuppgifter. En sådan omplacering förutsätter inte att det hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller lediga arbetsuppgifter att omplaceras till. I stället innebär omplaceringen att en arbetstagare med kortare anställningstid eller lägre ålder sägs upp medan den som är äldre får stanna kvar. För att ha rätt till omplacering måste dock arbetstagaren även i detta fall ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Det är arbetsgivaren som fastställer vilka kvalifikationer som krävs för att någon skall kunna utföra sina arbetsuppgifter och arbetsgivaren behöver normalt inte organisera sin verksamhet på ett visst sätt för att tillgodose en arbetstagares intresse av fortsatt arbete, se t. ex. AD 1993 nr 42 och AD 1997 nr 98. Emellertid kan arbetsgivarens beslut underkännas efter en rättslig prövning, om de krav som arbetsgivaren ställer upp framstår som ett försök till kringgående av antingen lag eller avtal eller om förfarandet strider mot god sed på arbetsmarknaden, se t. ex. AD 1996 nr 54.

Oberoende av turordningen skall arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ha företräde till fortsatt arbete enligt 23 § anställningsskyddslagen. En förutsättning är att det kan ske utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren. En annan turordningsregel vid sidan av anställningsskyddslagen är 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Bestämmelsen innebär att en facklig förtroendemans har företräde till fortsatt anställning om det har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten på arbetsplatsen.

En arbetsgivare som säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist skall normalt iaktta de turordningsregler som nu redovisats. Reglerna gäller oavsett antalet anställda hos arbetsgivaren. Bestämmelserna i 22 § kan enligt 2 § tredje stycket frångås genom kollektivavtal och sådana avtal, s.k. avtalsturlistor, är vanligt förekommande. Till skillnad från 22 § är däremot 23 § tvingande och kan alltså inte ersättas genom kollektivavtal.

I 12 § lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, finns en turordningsregel för den statliga sektorn. Bestämmelsen innebär att hänsyn skall tas till att en myndighet på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter vid bestämmande av en arbetstagares plats i turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Motivet är allmänhetens intresse av en väl fungerande förvaltning (prop. 1993/94:65 s.

63). Det är således inte arbetsgivarens intresse av att organisera verksamheten efter vad han finner lämpligt som motiverar särregleringen inom detta område.

För det statliga området gäller enligt kollektivavtal en reglering som avviker från vad som föreskrivs i anställningsskyddslagen. Här fastställs turordningskretsen genom att arbetstagarnas arbetsuppgifter jämförs med varandra. I avtalets 3 § anges att arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter skall ingå i samma turordningskrets. Kriteriet som definierar en turordningskrets blir därmed snävare än vad som följer av 22 § anställningsskyddslagen. Med hänsyn till detta har uttrycket ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” i praxis getts en vid tolkning (se t.ex. AD 1998 nr 136 och 1999 nr 24).

1994 års reglering

Under 1994 var 22 § anställningsskyddslagen utformad så att en arbetsgivare kunde i varje turordningskrets från turordningen undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning var av särskild betydelse för den fortsatta driften (SFS 1993:1496, prop. 1993/94:67, bet. 1993/94:AU4, rskr. 1993/94:103). Regeln trädde i kraft den 1 januari 1994. Det var i princip inte möjligt att rättsligt angripa vare sig arbetsgivarens urval enligt undantagsregeln eller en uppsägning som föranleddes av att arbetsgivaren utövat möjligheten att undanta arbetstagare. Emellertid kunde enligt förarbetena arbetsgivarens rätt att undanta arbetstagare vara begränsad på grund av annan lagstiftning, t.ex. bestämmelserna om otillåten könsdiskriminering i jämställdhetslagen (1991:433) eller om föreningsrätt i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Vissa kringgåenden av anställningsskyddslagen av otillbörlig natur ansågs även kunna angripas enligt allmänna regler.

Tillämpligheten av undantagsregeln var inte knuten till antalet anställda, utan regleringen var formellt neutral i förhållande till företagets storlek. Genom att regeln medgav att två personer undantogs per turordningskrets fick den dock störst effekt för små företag, vilket även var avsikten.

Möjligheten för en arbetsgivare att undanta två arbetstagare från turordningen upphävdes den 1 januari 1995 på initiativ av den socialdemokratiska regeringen (SFS 1994:1685, prop. 1994/95:76, bet. 1994/95:76, bet. 1994/95:AU4, rskr. 1993/94:123). Motiveringen var bl.a. att möjligheten för en arbetsgivare att undanta två arbetstagare från turordningen ansågs rubba den balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen som lagen bygger på. Det pekades på att arbetsgivaren ensam bestämmer om det föreligger arbetsbrist i företaget och att lagens regler om turordning i det läget innebär ett visst skydd mot godtycke på så sätt att arbetsgivaren inte får välja fritt vem som skall sägas upp. I sammanhanget framhölls också risken för att en arbetsgivare som vill göra sig av med en arbetstagare utan att öppet redovisa sina skäl kunde utnyttja turordningsreglerna i det syftet. Vidare framhölls att det är möjligt att avvika från turordningsreglerna genom kollektivavtal och att det därigenom är

5 Undantag från turordningen

Regeringens förslag: En arbetsgivare skall från turordningen få undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Dessa arbetstagare skall ha företräde till fortsatt anställning. Begränsningen till två personer skall gälla oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos arbetsgivaren.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Att undantaget gäller oberoende av antalet turordningskretsar har dock inte angetts uttryckligen i arbetsgruppens förslag till lagtext.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna varken avstyrker eller tillstyrker att det i anställningsskyddslagen införs en möjlighet för arbetsgivare att undanta arbetstagare från turordningen.

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) tillstyrker förslaget men anger att begränsningen till två arbetstagare per arbetsgivare begränsar värdet av förslaget och att det innebär en olämplig avgränsning, när det finns flera turordningskretsar, som är svår att förena med att turordningsreglerna i övrigt utgår från kollektivavtalsområdet. *Svenska Kommunförbundet (Kommunförbundet)* som också tillstyrker anger att frågor om turordning i första hand bör regleras genom kollektivavtal på grundval av framförallt verksamhetens krav och arbetstagarnas anställningstid.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* och *Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)* avstyrker förslaget. *DO* anser att förslaget lämnar ett alltför stort utrymme för en skönsmässig bedömning för arbetsgivaren. *LO* bedömer att nuvarande turordningsregler möjliggör för en arbetsgivare att behålla arbetstagare som är nödvändiga efter en driftsinskränkning, eftersom reglerna även tar hänsyn till kompetens och således innebär att inte endast anställningstiden är avgörande. Enligt *LO* innebär även de nuvarande reglerna ett skydd mot att arbetstagarerna behandlas godtyckligt, särskilt äldre arbetstagare som av hälsoskäl många gånger inte är lika produktiva som yngre arbetstagare. *TCO* har samma grundläggande inställning som *LO*. *TCO* framhåller även att turordningsreglerna måste vara ett objektiva urvalsinstrument samt att de först då blir förutsägbara och skapar trygghet för den enskilde individen. *SACO* framhåller att en arbetsgivare redan med stöd av kravet på tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning har stora möjligheter att behålla kompetent personal vid en driftsinskränkning. Vidare belyser promemorian enligt *SACO* inte hur kravet på särskild betydelse förhåller sig till det gällande kvalifikationskravet i anställningsskyddslagen. *SACO* förordar att kravet på tillräckliga kvalifikationer ses över och förtydligas

så att det kommer att inrymma ett skicklighetskrav bedömt utifrån verksamhetens behov.

Handikappombudsmannen, Stockholms universitet, Lunds universitet, DO, Arbetslivsinstitutet, Närings- och teknikutvecklingsverket, LO och TCO tillstyrker att ett undantag från turordningen kan prövas rättsligt enligt anställningsskyddslagen, medan *Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Företagarnas riksorganisation, SAF, Företagarförbundet Företagarforum* och *SACO* avstyrker att en sådan prövning skall kunna göras. *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)* avstyrker att en rättslig prövning skall kunna ske enligt anställningsskyddslagen och förordar i stället att diskrimineringslagstiftningen skärps. Övriga remissinstanser tar inte ställning till denna fråga.

DO, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, LO och TCO förordar vidare att en arbetstagarare som blivit uppsagd som följd av att arbetsgivaren har utnyttjat möjligheten att undanta arbetstagarare från turordningen skall ha en rätt till skriftlig information om de överväganden som arbetsgivaren gjort härvidlag.

Bakgrunden till regeringens förslag: Riksdagen har anmodat regeringen att till riksdagen återkomma med förslag om en undantagsregel i 22 § anställningsskyddslagen. Arbetsmarknadsutskottet uttalade i denna del följande.

Reglerna i anställningsskyddslagen om turordning utgör en avvägning mellan arbetstagarnas intresse av anställningstrygghet och företagets intresse att för den fortsatta driften få behålla de anställda som för företagets överlevnad och utveckling är de viktigaste. Lagen om anställningsskydd kan dock sägas vara skriven med ett större företag som måttstock. Utskottet anser, i likhet med flera motionärer, att turordningsreglerna för de riktigt små företagen inte nödvändigtvis behöver vara desamma som för de stora företagen. För små företag kan det många gånger vara avgörande för att de skall kunna drivas vidare att de får behålla viss kompetens i samband med neddragningar av antalet anställda. Utskottet ser också ett undantag från turordningsreglerna som ett av flera sätt att stimulera såväl småföretagande som små företags möjlighet att öka kompetensen i företaget genom att kunna anställa välutbildad och kompetent personal utan att dessa försätts i en situation där de känner ett automatiskt hot om att bli de första som sägs upp vid arbetsbrist. Utskottet har länge hoppats på att parterna själva skulle kunna lösa denna fråga. Eftersom parterna uppenbarligen inte har lyckats komma överens anser utskottet nu att det är nödvändigt att lösa denna fråga med lagstiftning. Regeringen bör utan dröjsmål återkomma till riksdagen med förslag till ändring i 22 § lagen om anställningsskydd så att undantag medges från turordningsreglerna vad gäller totalt två personer i företag med färre än tio anställda. Utskottet understryker att undantag alltså inte skall få göras för två personer per turordningskrets. Utskottet betonar också att en arbetsgivare inte skall kunna utnyttja möjligheten att undanta anställda från turordningen på ett sätt som står i strid med jämställdhetslagens

regler mot könsdiskriminering, förbud mot diskriminering enligt annan lagstiftning, föreningsrätten eller liknande. Utskottet motsätter sig en försvagning av arbetsrätten i övrigt.

Det anförda bör ges regeringen till känna. – – –

Utskottet hemställde att riksdagen som sin mening skulle ge regeringen tillkänna vad som anförts om att regeringen utan dröjsmål skulle lägga fram förslag om en undantagsregel i fråga om turordningen. Detta blev också riksdagens beslut.

Skälen för regeringens förslag: Riksdagen har särskilt uttalat att en arbetsgivare inte skall kunna utnyttja möjligheten att undanta anställda från turordningen på ett sätt som strider mot gällande antidiskrimineringslagstiftning. Riksdagen har vidare motsatt sig en mer allmän försvagning av arbetsrätten. Regeringens förslag avser att förena dessa två förutsättningar. De som undantas skall därför ha särskild betydelse för verksamheten och inga andra än de som uppfyller dessa krav skall få undantas. De som undantas skall ha företräde till fortsatt anställning. Till skillnad mot 1994 års reglering skall begränsningen till två personer gälla oberoende av vilken turordningskrets de som undantas tillhör och oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos arbetsgivaren.

Särskild betydelse

Regeringen instämmer således i arbetsgruppens förslag att endast arbetstagare som är av särskild betydelse för verksamheten skall kunna undantas.

SACO har anmärkt att det är oklart hur detta kriterium förhåller sig till kravet i 22 § på att en arbetstagare skall ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna göra anspråk på fortsatt arbete efter omplacering. Enligt regeringens uppfattning bör det bli aktuellt att pröva om en arbetstagare är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten först om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Utformningen av förslaget om möjlighet för arbetsgivare att undanta arbetstagare från turordningen är avsedd att dels tillgodose arbetsgivarens intresse av kompetensförsörjning, dels förhindra att arbetstagarna utsätts för godtycklig behandling. Förslaget innebär att en arbetsgivare från turordningen skall kunna undanta endast de arbetstagare som är särskilt värdefulla för den fortsatta verksamheten. Det skall således vara fråga om personer som kan betecknas som nyckelpersoner. Som arbetsgruppen har framhållit är det inte möjligt att ge en för alla situationer gångbar och uttömmande beskrivning av vad som bör förstås med uttrycket ”särskild betydelse för den fortsatta verksamheten”. Utgångspunkten skall dock vara den fortsatta verksamhetens behov. Arbetsgruppen ger några exempel där en arbetstagare skulle kunna vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Regeringen delar arbetsgruppens bedömning att dessa kan tjäna till ledning för vilka arbetstagare som skall anses vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Det kan således vara fråga om en arbetstagare som har en arbetsledande eller samordnande funktion, en arbetstagare som besitter särskilt viktig kunskap eller på annat sätt innehar en specialistfunktion i företaget, eller en som innehar

upparbetade kundrelationer som är särskilt viktiga för arbetsgivaren. Ett annat exempel kan vara en arbetstagare vars arbetsprestation är särskilt värdefull för arbetsgivaren jämfört med arbetstagarens kollegors arbetsresultat. Beträffande arbetsprestationen för en enskild arbetstagare som grund för urvalet vill regeringen dock särskilt framhålla att det skall vara fråga om en påtaglig skillnad i arbetsprestationen för att den som undantas skall anses vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen får inte användas så att den utnyttjas för att säga upp arbetstagare som t.ex. är föräldralediga, förväntas vara föräldralediga eller därför att arbetstagaren varit ledig för vård av barn, alternativt förväntas vara ledig för vård av barn. Arbetsgivaren skall inte kunna särbehandla en arbetstagare på grund av hans eller hennes föräldraskap t.ex. för att han eller hon inte förväntas kunna stå till förfogande för att arbeta övertid i samma utsträckning som andra arbetstagare. Inte heller skall ålder eller nedsättning i arbetsförmågan på grund av sjukdom i sig motivera att undantag görs.

Rättslig prövning

Arbetsgruppen har föreslagit att kriteriet särskild betydelse för den fortsatta verksamheten skall, till skillnad mot regleringen 1994, kunna prövas rättsligt enligt anställningsskyddslagen. Arbetsgruppens förslag ger i denna del uttryck för en avvägning som syftar till att tillgodose företagets behov av manöverutrymme samtidigt som den grupp av arbetstagare som kan undantas inte blir så vid att anställningstryggheten hotas.

LO, TCO, Stockholms universitet och *Lunds universitet* har framhållit att om förslaget genomförs är det nödvändigt att arbetsgivarens urval kan prövas med stöd av anställningsskyddslagen. *Lunds universitet* har funnit att arbetsgruppens förslag utgör en rimlig balans mellan riksdagens beställning att tillgodose rationella behov av kompetensförsörjning och de anställdas behov av anställningstrygghet. *Stockholms universitet* har vissa invändningar mot arbetsgruppens förslag och har föreslagit en alternativ utformning av regeln. Förslaget är utformat under den förutsättningen att undantagsregeln är tillämplig för alla arbetsgivare oavsett antal anställda. Förslaget har vidare ett mer begränsat tillämpningsområde, eftersom det syftar till att begränsa prövningen till de fall där arbetsgivarens undantagsbeslut är diskriminerande eller därför att en arbetstagare utnyttjat en lagstadgad rätt till ledighet. Enligt regeringens bedömning är en sådan begränsning inte tillräcklig för att motverka godtycklig behandling.

De flesta remissinstanser som representerar arbetsgivar sidan, *Arbetsgivarverket*, *SAF*, *Arbetsgivaralliansen*, *Företagarnas riksorganisation* och *Företagarförbundet Företagarforum* har å andra sidan avstyrkt att arbetsgivarens beslut att undanta en arbetstagare skall kunna underkastas rättslig prövning enligt anställningsskyddslagen.

Regeringen delar arbetsgruppens bedömning att det finns ett behov av att kunna pröva arbetsgivarens beslut rättsligt även inom ramen för anställningsskyddslagen. I annat fall finns en beaktansvärd risk att arbetstagarerna utsätts för en godtycklig behandling. Detta gäller inte minst småbarnsföräldrar som t. ex. utnyttjar sin lagstadgade rätt till hel föräldraledighet eller ledighet för tillfällig vård av barn. Som även arbetsgruppen

har påpekat är det rättsliga skydd som finns i föräldraledighetslagen (1995:584) och annan ledighetslagstiftning inte tillräckligt. Ett alternativ skulle kunna vara att stärka motsvarande regler i t. ex. föräldraledighetslagen och lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Anställningsskyddslagen är dock den lag som primärt reglerar frågor om uppsägning av arbetstagare. Regeringen delar därför arbetsgruppens bedömning att starka systematiska skäl talar för att en begränsning av arbetsgivarens urval bör framgå direkt av denna lag. En sådan lösning framstår även som enklare och mer lättillgänglig.

Arbetsdomstolen har anmärkt att karaktären på den av arbetsgivaren bedrivna verksamheten får betydelse vid en rättslig prövning, vilket kan leda till att bevisningen vid en eventuell tvist kan bli omfattande. Regeringen anser att det i och för sig är en nackdel. Denna nackdel skall emellertid ställas mot arbetstagarens berättigade intresse av att få sin sak prövad och en rättslig prövning blir då en naturlig följd av detta intresse.

Det finns skäl att framhålla att det bör ankomma på arbetsgivaren att visa att ovidkommande hänsyn inte varit vägledande vid urvalet.

Regeringen delar arbetsgruppens slutsats att arbetsgivarens bedömning skall tillmätas stor vikt och att arbetsgivaren skall tillåtas en viss marginal för misstag eller felbedömningar. Det sagda gäller givetvis endast under förutsättning att arbetsgivaren haft verksamhetens bästa för ögonen och att urvalet inte gjorts på ett godtyckligt sätt eller bygger på ovidkommande hänsyn.

Därutöver kan konstateras att en arbetsgivares beslut kan prövas rättsligt i de fall beslutet står i strid med antidiskrimineringslagstiftningen eller liknande regler. Ett flertal lagar innehåller förbud mot diskriminering av olika slag, se jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Härtill kommer de föreningsrättsliga reglerna i medbestämmandelagen. Dessa regler skall alltid ha företräde i förhållande till möjligheten att undanta två arbetstagare av särskild betydelse för verksamheten. I sammanhanget kan även nämnas Arbetsdomstolens praxis vad gäller ”god sed på arbetsmarknaden”.

En felaktig tillämpning av undantagsmöjligheten skall inte kunna leda till att en uppsägning blir ogiltig. Liksom fallet är idag enligt 34 § första stycket och 38 § anställningsskyddslagen kan bara ekonomiskt och allmänt skadestånd komma i fråga när en uppsägning strider endast mot lagens turordningsregler.

De kompletterande regler om turordning som finns i 23 § anställningsskyddslagen och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen berörs inte av förslaget till lagändring.

Uppgiftsskyldighet m.m.

Några remissinstanser har hyst farhågor för att en arbetsgivare kan missbruka undantagsmöjligheten t. ex. genom att välja att säga upp arbetstagare vid flera olika tillfällen och därigenom få en möjlighet att undanta fler än två arbetstagare. Arbetsdomstolen har vid några tillfällen prövat

frågan om en viss åtgärd från arbetsgivarens sida varit ett kringgående av lag, se t. ex. AD 1996 nr 56. För att ett kringgående skall anses ha skett krävs enligt Arbetsdomstolens bedömning, förutom att arbetsgivarens faktiska åtgärder styrks, även att syftet med åtgärderna har varit att undgå tillämpning av vissa lagregler. Därutöver krävs att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet skall framstå som otillbörligt.

Avslutningsvis vill regeringen framhålla att frågan om någon arbetstagare skall undantas från turordningen eller inte givetvis är en fråga som skall behandlas inom ramen för den förhandling som skall föregå uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Några remissinstanser har föreslagit att det i anställningsskyddslagen införs en skyldighet för en arbetsgivare att alltid lämna en skriftlig motivering till den arbetstagare som blivit uppsagd som följd av att någon annan arbetstagare undantagits från turordningen. Arbetsgruppen har diskuterat denna fråga i promemorian men avstått från att lägga fram ett förslag i denna del. Enligt gällande ordning är en arbetsgivare enligt 11–13 §§ medbestämmandelagen skyldig att förhandla med berörda arbetstagarorganisationer, såväl när arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal som då arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal. Regeringen gör den bedömningen att det därför inte finns något ytterligare behov av information.

6 Undantagsbestämmelsens omfattning

Regeringens förslag: Möjligheten till undantag från turordningen skall gälla alla arbetsgivare oavsett antalet arbetstagare.

Arbetsgruppens förslag: Arbetsgruppens promemoria innehåller två alternativa lagförslag. Det ena förslaget begränsar tillämpligheten till arbetsgivare med färre än tio anställda, det andra innebär att möjlighet till undantag skall gälla alla arbetsgivare oavsett antalet arbetstagare.

Remissinstanserna: Några enstaka remissinstanser avstår från att yttra sig i frågan. *Arbetsdomstolen* anser i huvudsak att båda förslagen är acceptabla från rent rättsliga utgångspunkter. *Företagarnas Riksorganisation* anser sammanfattningsvis att det är av underordnad betydelse vilket av de båda alternativen som väljs. *Kommunförbundet* uppger att om alla arbetsgivare kommer att omfattas av regeln kommer kommunerna att omfattas av undantagsregeln varför förbundet bygger sitt remissyttrande på förslaget med generell tillämplighet.

Bland de remissinstanser som har förordat det ena eller det andra förslaget är *Företagareförbundet* *Företagarforum* den enda som tillstyrker förslaget med begränsat tillämpningsområde men anser i och för sig att den lagstiftning som fanns 1994 är klart bättre än promemorians båda förslag.

Övriga remissinstanser är negativa till ett begränsat tillämpningsområde och förordar därför att regeln skall gälla alla arbetsgivare. *Integra-*

tionsverket anför inga skäl härför medan Hovrätten över Skåne och Blekinge, Stockholms tingsrätt, Arbetsgivarverket, Stockholms universitet, Lunds universitet, Uppsala universitet, Arbetslivsinstitutet, Närings- och teknikutvecklingsverket, Arbetsgivaralliansen, SAF och ALMI Företagspartner AB ansluter sig i huvudsak till de överväganden som arbetsgruppen redovisat såvitt avser de problem som kan uppstå om undantaget begränsas till att gälla endast för arbetsgivare med färre än tio anställda. *DO* anser av principiella skäl att någon skillnad inte bör göras beroende på om det handlar om en verksamhet med färre än tio anställda eller ej, samma regler skall gälla för alla verksamheter oberoende av storlek. *LO* anser, för det fall lagändringen genomförs, att en regel som gäller endast företag med färre än tio anställda skulle ytterligare öka godtycket och att olika regler kommer att tillämpas på olika arbetstagare beroende på i vilken ordning de sägs upp. *LO* betonar vidare att det också skulle vara en uppenbar konkurrensnackdel för mindre företag om kompetenta och självständiga människor avstod från att söka jobb i dem med motivet att de inte kunde garantera anställningstryggheten. *TCO* anser, för det fall lagändringen genomförs, att undantaget bör gälla generellt för alla företag/myndigheter oavsett storlek eftersom härigenom undviks tröskeleffekter och onödiga tvister om koncernförhållanden, variationer i antal anställda etc. *TCO* påpekar vidare att en särreglering för små företag bör undvikas på arbetsrättens område, i synnerhet såvitt avser frågor som gäller grundläggande anställningstrygghet, inflytande och diskriminering. *SACO* anför, för det fall lagändringen genomförs, i huvudsak samma skäl som arbetsgruppen redovisat i promemorian för att undantagsregeln bör få generell tillämplighet.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen anser att starka skäl talar för de bedömningar som arbetsgruppen och den övervägande delen av remissinstanserna har gett uttryck för.

Det är således av största vikt att regeln konstrueras så att den inte i onödan skapar etablerings- eller tillväxthinder för små företag. Regler som leder till tröskeleffekter bör undvikas. Genom att göra undantagsmöjligheten tillämplig för alla arbetsgivare görs regeln också enklare och mer lättillgänglig för just de mindre företagen. Dessa behöver då inte fundera över antalet anställda och vilka som skall ingå i beräkningsunderlaget. Genom begränsningen till totalt två arbetstagare som får undantas per arbetsgivare kommer regeln vidare att särskilt gynna små företag, utan att några negativa tröskeleffekter uppstår.

Risken för att undantagsmöjligheten skulle missbrukas skulle kunna vara ett skäl att begränsa regeln till arbetsgivare med färre än tio anställda. Denna risk skall emellertid inte överdrivas. Undantagsmöjligheten bygger på att arbetsgivarens urval skall kunna prövas rättsligt även enligt anställningsskyddslagen.

Regeringen anser således sammanfattningsvis att regeln bör gälla alla arbetsgivare.

Effekter för små företags villkor

I Arbetsmarknadsutskottets betänkande (1998/99:AU8) anges att en orsak till att begränsa undantagsmöjligheten till företag med färre än tio anställda är att ”för små företag kan det många gånger vara avgörande för att de skall kunna drivas vidare att de får behålla viss kompetens i samband med neddragningar av antalet anställda. Utskottet ser också ett undantag från turordningsreglerna som ett av flera sätt att stimulera såväl småföretagande som små företags möjlighet att öka kompetensen i företaget genom att kunna anställa välutbildad och kompetent personal utan att dessa försätts i en situation där de känner ett automatiskt hot om att bli de första som sägs upp vid arbetsbrist”.

Den föreslagna regeln bedöms påverka småföretagen positivt på så vis att ett företag kan vid uppsägning undanta högst två personer från turordningen för att på så vis behålla nödvändig kompetens i företaget. Genom att inte begränsa regelns tillämplighet till företag med färre än tio anställda elimineras risken för att det uppstår icke önskvärda tröskeeffekter, dvs effekter som uppstår som en följd av att regeln endast är tillämplig för företag av en specifik storlek. Småföretagsdelegationen framhåller i sin rapport Bättre och enklare regler (SOU 1997:186) att det är av största vikt att regler konstrueras så att de inte i onödan skapar etablerings- och tillväxthinder för små företag. Liknande resonemang går att finna i förordning (1998:1820) om särskild konsekvensanalys av reglers effekter för små företags villkor. I motiven till förordningen konstateras att det övergripande målet är att förbättra förutsättningarna för ökad tillväxt genom ett regelverk som gäller generellt men som anpassas bättre till de små företagens villkor. En regel som är generellt tillämplig utan begränsning till antalet arbetstagare överensstämmer således bättre med den allmänna strävan mot förenkling än en regel som begränsar tillämpligheten till arbetsgivare med färre än tio arbetstagare.

Jämställdhetskonsekvenser

Det kan befaras att kvinnor påverkas mer negativt än män av den föreslagna undantagsregeln, eftersom kvinnor oftare än män t. ex. tar ut föräldraledighet. Med hänsyn till att regeln föreslås kunna prövas rättsligt enligt anställningsskyddslagen anser dock regeringen att risken för att kvinnor missgynnas motverkas i tillräcklig omfattning.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget bedöms inte medföra några andra direkta ekonomiska konsekvenser än de som redan idag uppkommer för en arbetsgivare vid en omorganisation.

Den nya bestämmelsen bör träda i kraft den 1 januari 2001. Bestämmelsen skall tillämpas på uppsägningar som sker efter ikraftträdandet.

9 Författningskommentar

22 §

I lagen införs en möjlighet för en arbetsgivare att från turordningen undanta två arbetstagare som har särskild betydelse för verksamheten. Vilka arbetstagare som undantas skall vara föremål för de förhandlingar som skall föregå arbetsgivarens beslut att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist. På *Lagrådets* inrådan har lokutionen ”innan turordningen fastställs” förts in i lagtexten. Undantagsmöjligheten är oberoende av hur många turordningskretsar, dvs. den krets av arbetstagare inom vilken turordningen skall bestämmas, som finns hos arbetsgivaren. På förslag av *Lagrådet* har detta kommit till uttryck i paragrafen.

Kriteriet särskild betydelse för den fortsatta verksamheten innebär att det skall vara fråga om nyckelpersoner. Det kan vara fråga om arbetstagare som anförtratts arbetsledande eller samordnande arbetsuppgifter och som till följd härav intar en särskild förtroendeställning. I andra fall kan det vara fråga om en arbetstagare som innehar en specialistfunktion i företaget, eller som innehar inarbetade relationer med kunder som är särskilt viktiga för företaget eller en viss arbetstagare vars arbetsprestation är särskilt värdefull för arbetsgivaren.

Eftersom det, till skillnad mot 1994 års reglering, inte i lagtexten anges att arbetstagaren skall vara av särskild betydelse ”enligt arbetsgivarens bedömning” kan kravet på särskild betydelse prövas rättsligt även enligt anställningsskyddslagen. Som utgångspunkt gäller att arbetsgivarens bedömning av verksamhetens fortsatta behov skall tillmätas stor vikt. Det avgörande är att arbetsgivarens urval är knutet till verksamhetens behov. Uppsägningar är otillåtna om de har sin grund i att t. ex. småbarnsföräldrar inte kan stå till förfogande för att arbeta övertid, eller har gått ned i arbetstid alternativt framställt önskemål om att gå ned i arbetstid, eller i övrigt kan anses ha något samband med något annat skäl än att den som undantagits har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

I princip åligger det arbetsgivaren att visa att ovidkommande hänsyn inte tagits vid urvalet. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet kommer arbetsgivarens bedömning att värderas olika. Bedömningen i det enskilda fallet kommer ytterst att bli en fråga för rättstillämpningen.

Ikraftträdandebestämmelser

Regeringen föreslår att lagändringen träder i kraft den 1 januari 2001. Den nya bestämmelsen skall tillämpas på uppsägningar som sker efter ikraftträdandet.

Förslag A

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

22 §

Nuvarande lydelse

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Föreslagen lydelse

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med färre än tio anställda undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställnings-
skydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

22 §

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Förteckning över remissinstanser

Prop. 1999/2000:144
Bilaga 2

Förteckning över remissinstanser som har lämnat skriftliga synpunkter över promemorian Undantag från turordningen (Ds 2000:6)

Hovrätten över Skåne och Blekinge, Stockholms tingsrätt, Handikappombudsmannen, Arbetsgivarverket, Stockholms universitet, Lunds universitet, Uppsala universitet, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Integrationsverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsdomstolen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Närings- och teknikutvecklingsverket, Jämställdhetsombudsmannen, ILO-kommittén, Arbetsgivaralliansen, Företagarnas riksorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen, Tjänstemännens centralorganisation, Företagarförbundet Företagarforum, ALMI Företagspartner AB, Sveriges akademikers centralorganisation, Svenska kommunförbundet.

Synpunkter har på eget initiativ inkommit från:

Målaremästarnas riksförbund

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

22 §²

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttta följande turordningsregler.

En arbetsgivare får från turordningen undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. En arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstaga-

² Lydelse enligt prop. 1999/2000:86.

tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.	ren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.	Prop. 1999/2000:144 Bilaga 3
---	---	---------------------------------

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2001.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2000-05-15

Närvarande: f.d. justitierådet Staffan Vängby, justitierådet Leif Thorsson, regeringsrådet Rune Lavin.

Enligt en lagrådsremiss den 27 april 2000 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Helga Hullmann.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Det remitterade förslaget innebär att en arbetsgivare innan turordningar fastställs vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall ha rätt att undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Andra regler som i den givna situationen har som praktisk effekt att arbetstagare undantas från turordningen finns i 1 § andra stycket lagen om anställningsskydd – på grund av att där nämnda arbetstagare över huvud taget inte omfattas av lagen och därför saknar anställningsskydd men å andra sidan inte heller ingår i turordning för uppsägning -, i 23 § lagen samt i 8 § lagen om facklig förtroendemanställning på arbetsplatsen.

Det nu föreslagna undantaget gäller oberoende av antalet turordningskretsar hos arbetsgivaren, något som bör komma till uttryck i lagtexten.

Vid föredragningen inför Lagrådet har framkommit att det remitterade förslaget utformats så som skett för att inte föra tanken bort från det förhållandet att förhandling enligt medbestämmandelagen avses skola ske innan turordningarna fastställs. Om inte en uttrycklig påminnelse om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet anses böra tas in i lagen, förefaller emellertid den fråga som skall regleras i anställningsskyddslagen komma till bättre uttryck genom arbetsgruppens förslag.

Det nya styckets första mening skulle därför förslagsvis kunna lyda så: ”Innan turordningarna fastställs får arbetsgivaren oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.”

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 25 maj 2000

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Freivalds, Thalén, Winberg, Ulvskog, Lindh, Sahlin, von Sydow, Klingvall, Pagrotsky, Östros, Messing, Engqvist, Rosengren, Larsson, Wärnersson, Lejon, Lövdén, Ringholm

Föredragande: statsrådet Sahlin

Regeringen beslutar proposition Undantag från turordningen