

Nr 448

Av fru Nettelbrandt m. fl., angående skydd för arbetstagare mot obefogad uppsägning.

(Lika lydande med motion nr 367 i Första kammaren)

Arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt är fortfarande gällande i vårt land. Genom avtal mellan intresseorganisationerna har en del modifikationer av denna fria uppsägningsrätt genomförts, men den är fortfarande den principiella grunden i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Härvidlag skiljer sig Sverige från nära nog samtliga övriga europeiska länder, där frågan om rätt till arbetsplatsen lösts antingen genom avtal eller genom lagstiftning.

Den i Sverige dominerande rättsliga ståndpunkten framgår av arbetsdomstolens dom nr 100/1932. Domstolen uttalade, att ett arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, å ömse sidor kan sägas upp till upphörande efter viss uppsägningstid utan att skäl för uppsägningen behöver anges. Arbetsgivaren borde dock inte begagna uppsägningsrätten i ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Som en annan inskränkning av huvudregelns tillämplighet angav arbetsdomstolen, att uttryckliga bestämmelser i avtal kunde förekomma i detta avseende. Om man därmed icke vill påstå att huvudregeln om den fria uppsägningsrätten sättes ur kraft, kan man i varje fall fastslå, att regeln inte gjorts tvingande. Domstolen förklarade vidare, att rättsordningen endast har att träffa avgöranden, som överensstämmer med gällande rättsregler och avtalsbestämmelser. Då sådana saknades, kunde en avvägning av de här ifrågakvarande motsatta intressena hos arbetsgivaren å ena sidan och den anställde å den andra icke ske annat än genom lagstiftning.

Kritiska röster har många gånger höjts mot detta domstolsutslag, bl. a. därför att de faktiska förhållandena på arbetsmarknaden redan då var sådana, att arbetsgivarna i regel var angelägna att vid uppsägning även meddela skälen härför.

Den anställde och hans arbetsgivare är så gott som aldrig två *likställda* parter. För arbetsgivarens del innebär uppsägningen oftast endast ett ekonomiskt problem. För den anställde betyder en uppsägning ett väsentligt hot mot själva hans existens — i tider av arbetslöshet kanske materiell nöd, under högkonjunktur eller lågkonjunktur psykisk påfrestning för både honom och hans familj.

I det s. k. Saltsjöbadsavtalet mellan Svenska arbetsgivareföreningen och

Landsorganisationen finns bestämmelser om uppsägningsvarsel och samrådsplikt, innebärande att en arbetsgivare skall underrätta arbetarnas fackliga representant minst 14 dagar före en uppsägning. Ett liknande avtal finns mellan Svenska industritjänstemannaförbundet-Arbeitsledarförbundet å ena sidan samt Svenska arbetsgivareföreningen å den andra.

Uppsägningsvarslet skall följas av ett samråd mellan parterna i frågan. Frågan kan vidare hänskjutas till den s. k. arbetsmarknadsnämnden för undersökning. Denna nämnds utlåtande har ej bindande verkan utan utgör en rekommendation. Så gott som undantagslöst respekteras dock nämndens beslut. Huvudavtalets bestämmelser innebär sålunda, att arbetsgivaren är skyldig att uppge skäl för uppsägningar och att därefter delta i förhandlingar. Som framhålles i LO:s utredning »Fackföreningsrörelsen och företagsnämndsdemokratin» finns det avsevärda praktiska brister i det nu tillämpade systemet. Stora grupper tjänstemän och icke organiserade arbetare står utanför avtalets räckvidd. Parternas intresse av att hänskjuta en uppsägningstvist till arbetsmarknadsnämnden påverkas också säkert av vetenskapen om den avsevärda tid som förflyter mellan uppsägningsmeddelandet och till dess nämnden slutbehandlat tvisten. Då är emellertid måhända tvisten ej längre aktuell.

I remissyttrandet över en motion i denna fråga 1957 framhöll TCO följande: »Möjligheterna att genom avtal skapa ett uppsägningskydd föreligger visserligen, och åtskilliga av de till TCO anslutna förbunden avser att söka få till stånd sådant uppsägningskydd. Det bör emellertid framhållas, att detta ej medför någon förändring av den nu gällande otillfredsställande rättsregeln om fri uppsägningsrätt och att därför, därest uppsägningskydd skapas genom avtal, situationen för arbetstagare, som ej omfattas av de kollektivavtal som kan komma till stånd, blir oförändrad.»

I vissa fall har den fria uppsägningsrätten redan nu begränsats av lagstiftning, t. ex. genom förbud mot avsked på grund av militärtjänstgöring, giftermål eller havandeskap eller verksamhet i företagsnämnd. Här kan även nämnas att riksdagen vid antagandet av 1952 års sjömanslag föreskrev samrådsskyldighet för arbetsgivaren rörande uppsägningar av sjömän.

I riksdagsbehandlingen framhöll andra lagutskottet att utvecklingen under senare tid gått i den riktningen, att arbetsgivarens sedan gammalt erkända rätt att när som helst uppsäga en arbetstagare från hans anställning i viss mån inskränkts. Utskottet anförde vidare: »I det s. k. Saltsjöbadsavtalet ha de ledande parterna på arbetsmarknaden ibland givit uttryck åt den uppfattningen, att arbetstagaren i princip bör vara skyddad mot sådana uppsägningar från arbetsgivarens sida som ej äro sakligt grundade.»

Vårt land — som på det sociala området på många håll anses vara ett föregångsland — visar emellertid, som ovan nämnts, i jämförelse med vissa andra kulturstater en eftersläpning i fråga om anställningstryggheten.

I Tyskland infördes redan år 1920 en lag som gav ett allmänt skydd mot socialt orättfärdiga uppsägningar genom att en uppsagd i vissa fall kunde vända sig till domstol. Domstolen kunde vid obilliga uppsägningar utdöma

skadestånd eller ålägga arbetsgivaren att återta den uppsagde i tjänst. Denna lagstiftning upphävdes sedan av nationalsocialisterna. Efter kriget genomfördes principen om arbetstagarens rätt till arbetsplatsen i Västtyskland genom lagen om uppsägningsskydd, som antogs år 1951. Denna lag ogiltigförklarar »socialt orättfärdiga» uppsägningar av arbetstagare, om dessa nått viss ålder och varit anställda en viss tid. För att en uppsägning skall anses motiverad, åligger det arbetsgivaren att bevisa att den är »socialt rättfärdig». Detta uppsägningsskydd gäller dock inte personer i chefsställning, som har rätt att anta eller avskeda anställda, ej heller i företag med fem eller färre anställda.

I Norge fastställdes i 1936 års arbetarskyddslag, att en arbetsgivare blev skyldig att betala skadestånd till en anställd, om denne uppsades utan saklig grund. Senare (1956) utvidgades skyddet till att vid sidan av skadeståndsutbetalning omfatta ogiltigförklaring av uppsägningar. Kravet på skydd för äldre arbetstagare betonades därvid starkt.

Från ett stort antal länder kan man hämta värdefulla erfarenheter i frågan om uppsägningsskydd.

Under senare år har i vårt land regeln om uppsägningsskydd för den anställda i praktiken vunnit ganska starkt fotfäste. Vid sidan om tidigare nämnd speciallagstiftning och överenskommelser i kollektivavtalen är arbetsgivarna villiga att förhandla om uppsägningar med de anställdas organisationer. Som tidigare påpekats är frågan emellertid ej helt löst med denna praxis. En annan väg för lösandet av problemet med uppsägningsskydd skulle kunna gå över arbetsdomstolen, men här hindrar domstolens dom nr 100/1932 genom sitt uttalande om att en avvägning mellan parterna icke kan ske annat än genom lagstiftning.

Det bör undersökas om inte en tredje väg via lagstiftning om uppsägningsskydd är framkomlig. En lagstiftning bör icke kunna utgöra något hinder för att en lösning kommer till stånd för vissa grupper vid avtalsförhandlingarna, om lagen görs dispositiv. Genom en sådan lagstiftning skyddas även de arbetstagare som ej omfattas av träffade kollektivavtal.

Anställningstryggheten är för arbetstagare — icke minst en arbetstagare med försörjningsbörda — en fråga av ytterligt vital personlig betydelse. Den medför emellertid säkerligen även positiva inslag för arbetsgivaren. Sålunda leder den med säkerhet till en större känsla av samhörighet med företaget, vilken i sin tur skapar större samarbetsvilja och förståelse i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avslutningsvis vill vi åter framhålla, att arbetsgivare i praktiken ytterst sällan vägrar uppge skäl för uppsägningar och att man vid massuppsägningar på grund av dåliga konjunkturen eller rationaliseringar i regel förfar på ett ur den anställdes synvinkel tillfredställande sätt. Behovet för den anställda av att få känna trygghet i anställningen motiverar emellertid åtgärder på detta område. Ovan anförda synpunkter torde alltså motivera tillsättande av en utredning rörande uppsägningsskyddet och därmed sammanhängande frågor.

Med stöd av vad ovan anförts hemställas,

att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar, uppsägningsskydd, samt att för riksdagen framläggas de förslag vartill en dylik utredning kan ge anledning.

Stockholm den 26 januari 1962

Cecilia Nettelbrandt

Ebbe Rydén

C.-G. Enskog

Erik Tobé