

**Nr 376.**

Av fru **Rönn-Christiansson m. fl.**, i anledning av Kungl. Maj:ts proposition, nr 114, med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.

Kungl. Maj:ts proposition nr 114 åsyftar att på lagstiftningens väg bereda välbehöfligt skydd för arbetstagare, som i vissa företag riskerar att bli avskedade från sin anställning på grund av att de ämnar ingå äktenskap eller på grund av att arbetstagare blivit havande eller fött barn. Lagförslaget är emellertid så utformat att arbetstagare i mindre företag icke får samma lagliga skydd som arbetstagare i större företag. Enligt lagförslaget kommer lagen att tillämpas å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användes minst tre arbetstagare. Detta kommer att utesluta massor av olika företag ifrån lagens tillämpning, enär den mer tillfälliga arbetskraften, som i ganska stor utsträckning användes i vissa företag, samt medlemmar i arbetsgivarens familj icke får medräknas vid bestämmandet av arbetstagareantalet. Därför bör lagen tillämpas å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användes minst en främmande arbetstagare.

Att skilja affärs- och kontorsverksamheten från den övriga verksamheten hos samma arbetsgivare, såsom föreslås i lagförslaget, anser vi icke bör förekomma, enär man därmed lämnar affärs- och kontorspersonalen i ganska stora företag utanför lagen och således rättslösa i detta avseende. Vi anser därför att förslaget därom bör utgå ur lagtexten.

Förslaget om två års s. k. karenstid, som föreslås i paragraf 2, anser vi icke vara behöfligt som skydd för arbetsgivaren för att inte arbetstagaren vid anställningens början varit trolovad eller havande. Har trolovning, äktenskap eller havandeskap inträtt efter anställningens början, så bör arbetstagaren åtnjuta lagligt skydd mot avskedandet från anställningen, och därför anser vi, att den s. k. karenstiden bör bestämmas till ett år.

Med hänvisning till det ovan anförda hemställer vi,

att riksdagen måtte besluta bifalla Kungl. Maj:ts proposition nr 114 med följande förändrade lydelse i paragraferna 1 och 2:

**§ 1.**

Denna lag äger tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användes minst en arbetstagare.

Såsom arbetstagare — — — — —

— — — — — arbetsgivarens familj.

## § 2.

Har arbetstagare sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må denne, om arbetstagaren slutit trolovning, ingått äktenskap, blivit havande eller fött barn, ej av sådan anledning uppsäga arbetstagaren eller i vidare mån minska de med anställningen förenade förmånerna än som kan följa därav, att kvinnlig arbetstagare, som är havande, på grund av arbetets art avslänges från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart. Är arbetstagaren kvinna, som arbetsgivaren veterligen är havande eller fött barn, må han ej heller uppsäga henne på grund därav att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbetet.

Överlåtelse av — — — — —

— — — — — tillkommande förmån.

Stockholm den 16 mars 1939.

*S. Rönn-Christiansson.**K. E. Senander.**J. H. Brädefors.**H. Hagberg.*