

## Nr 368.

*Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.; given Stockholms slott den 19 oktober 1945.*

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll vill Kungl. Maj:t härmed, jämlikt § 87 regeringsformen, föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

GUSTAF

*Eije Mossberg.*

(Gällande lag:)

Nr 171.

**LAG**

**om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.;**

given Stockholms slott den 19 maj 1939.

**1 §.**

Denna lag äger tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användas minst tre arbetstagare. Vid lagens tillämpning skall affärs- eller kontorsverksamhet, ändock att densamma icke bedrivs såsom självständigt företag, anses såsom särskild verksamhet.

Såsom arbetstagare skall vid tillämpning av denna lag ej räknas medlem av arbetsgivarens familj.

**2 §.**

Har arbetstagare sedan minst två 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 avstänges 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

(Kungl. Maj:ts förslag:)

Förslag till

**LAG**

**om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.**

Härigenom förordnas som följer.

**1 §.**

Arbetstagare må ej skiljas från sin anställning på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap.

**2 §.**

Kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må icke skiljas från anställningen på den grund att hon blivit havande eller fött barn.

Ej heller må arbetsgivaren, där han har vetskap om havandeskapet eller barnsörden, skilja arbetstagaren från anställningen på den grund att hon i samband med havande-

(Gällande lag:)

att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbete.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

skapet eller barnsörden avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader. Vad sålunda stadgas skall dock ej gälla, därest arbetstagaren underlåter att, på förfrågan av arbetsgivaren, utan dröjsmål underrätta denne om att hon önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Arbetsgivaren är ej pliktig att låta återinträdet ske tidigare än tre veckor från det han mottagit meddelande om den dag, då återinträdet kan äga rum, eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställt sig hos honom.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på den rätt som enligt denna paragraf tillkommer arbetstagare.

## 3 §.

Arbetstagare, som ej må skiljas från sin anställning av anledning varom i denna lag förmäles, är ej heller pliktig att av sådan anledning vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av sådan bortovaro från arbetet varom förmäles i 2 § andra stycket.

## 3 §.

Avtal, varigenom arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån inskränkes, vare ej bindande.

Har arbetsgivare vidtagit åtgärd, vilken enligt 2 § ej må äga rum, vare åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada.

## 4 §.

Har arbetsgivare i strid mot denna lag skilt arbetstagare från anställningen eller minskat de därmed förenade förmånerna, är åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas

(Gällande lag:)

(Kungl. Maj:ts förslag:)

även till arbetstagarens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till arbetsgivarens ringa skuld, arbetstagarens förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock ägarum.

4 §.

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren i följd av åtgärd, som enligt 2 § är förbjuden, upphört att tjänstgöra eller fått vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna, dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, vare arbetstagaren sin rätt förlustig.

5 §.

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren, i strid mot denna lag, skilts från sin anställning eller fått vidkännas minskning i de därmed förenade förmånerna, dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, är arbetstagaren sin rätt förlustig.

5 §.

Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

6 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1939.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller

äktenskap m. m. skall upphöra att gälla.

I den nya lagen stadgat förbud mot skiljande från anställning skall dock ej gälla, om skiljandet grundar sig på uppsägning, som ägt rum före den 1 januari 1946 och icke strider mot den äldre lagen.

---

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t  
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 19 sep-  
tember 1945.*

**N ä r v a r a n d e:**

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena UNDÉN, statsråden WIGFORSS, SKÖLD, QUENSEL, ERLANDER, DANIELSON, VOUGT, MYRDAL, ZETTERBERG, NILSSON, STRÄNG, MOSSBERG.

T. f. chefen för socialdepartementet, statsrådet Mossberg, anmäler, efter gemensam beredning med chefen för justitiedepartementet, fråga om *ändrade bestämmelser om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.* och anför.

1941 års befolkningsutredning har den 22 november 1944 avgivit ett betänkande i abortfrågan (SOU 1944: 51). Betänkandet, som är undertecknat av statsrådet Tage Erlander, ordförande, professorn Curt Gyllenswärd, e. o. byråchefen Alf Johansson och ledamoten av riksdagens första kammare, professorn Sten Wahlund, innehåller — förutom historik över abortfrågans utveckling och en utförlig redogörelse för abortfrågans nuvarande läge — vissa förslag och rekommendationer till förbättring av abortsituationen, bl. a. förslag till vissa ändringar i lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.

Över betänkandet ha, efter remiss, yttranden avgivits av bl. a. medicinalstyrelsen (efter hörande av apotekarsocietetens direktion, Sveriges apotekareförbund, Sveriges farmaceutförbund och medlemmen av medicinalstyrelsens vetenskapliga råd professorn Nils von Hofsten), socialstyrelsen, statens arbetsmarknadskommission, statskontoret, statens priskontrollnämnd, skolöverstyrelsen, kommerskollegium (efter hörande av handelskamrarna i riket och Sveriges industriförbund), överståthållarämbetet (efter hörande av polismästaren och förste stadsfiskalen i Stockholm ävensom av Stockholms stad), samtliga länsstyrelser (efter hörande av vissa underlydande myndigheter samt vad angår länsstyrelserna i Malmöhus ävensom Göteborgs och Bohus län, Malmö stad respektive Göteborgs stad), socialvårdskommittén, ungdomsvårdskommittén, flera landsting, svenska läkaresällskapet, Sveriges läkarförbund, Sveriges praktiserande läkares förening, svenska arbetsgivareföreningen, handels arbetsgivareorganisation, landsorganisationen i Sverige, tjänstemännens centralorganisation (TCO), svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, yrkeskvinnors samarbetsför-

bund, styrelsen för socialinstitutet i Stockholm, bankernas förhandlingsorganisation, försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, försäkringstjänstemannaförbundet, Fredrika-Bremer-förbundet, Sveriges husmodersföreningars riksförbund, riksförbundet för sexuell upplysning, svensk kuratorsförening, svenska fattigvårds- och barnavårdsförbundet, Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund, högerns centrala kvinnoråd, folkpartiets kvinnoförbund och svenska landsbygdens kvinnoförbund.

**Gällande bestämmelser m. m.** Lagen den 19 maj 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. äger i sin gällande lydelse tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användas minst tre arbetstagare. Affärs- eller kontorsverksamhet skall härvid anses såsom särskild verksamhet, även om den icke bedrivs såsom självständigt företag. Såsom arbetstagare skall ej räknas medlem av arbetsgivarens familj. (1 §.) Om arbetstagare sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, skall förbud gälla för denne att, om arbetstagaren slutit trolovning, ingått äktenskap, blivit havande eller fött barn, 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 avstänges 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 arbete. Överlåtelse av företag eller fartyg får icke inverka på förmån, som enligt lagen tillkommer arbetstagare (2 §). Avtal, varigenom dylik förmån inskränkes, är ej bindande. Åtgärd, som företages i strid mot i lagen stadgat förbud, är ogill, och arbetsgivaren blir skyldig ersätta av åtgärden uppkommen skada (3 §). I lagen givas slutligen preskriptions- och forumbestämmelser.

Beträffande lagens tillkomst må följande anföras. Lagen är grundad på ett förslag, framlagt i befolkningskommissionens betänkande angående förvärvsarbetande kvinnors rättsliga ställning vid äktenskap och barnsörd (SOU 1938: 13). Enligt nämnda förslag skulle lagen vara tillämplig endast på företag med flera än fyra arbetare. I den proposition (nr 114), vari lagförslaget förelades 1939 års riksdag, hade lagens tillämplighetsområde bestämts på sätt nu gäller. Ett under riksdagsbehandlingen i en motion (II: 376) framställt yrkande om utsträckning av lagens giltighet till varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivarens räkning användes minst en arbetstagare, avvisades av andra lagutskottet i dess i ämnet avgivna, av riksdagen godkända utlåtande (nr 26), därvid utskottet dock framhöll att det principiellt sett vore mindre tilltalande att från lagens tillämpning

utesluta de minsta företagen. De vid dessa anställda kunde givetvis vara i samma behov av skydd som befattningshavare vid större företag. Emellertid torde det ofta vålla svårigheter för en arbetsgivare med endast ett fåtal arbetstagare att, om en av dem bleve i behov av ledighet på grund av havandeskap, anskaffa kompetent vikarie eller på annat sätt få de åt henne anförtrodda arbetsuppgifterna fullgjorda. Vid bestämmandet av lagens tillämpningsområde måste erforderlig hänsyn härtill tagas.

Befolkningskommissionens förslag innebar vidare, att arbetstagarens rättigheter finge göras gällande allenast där anställningen tillträtts minst ett år före äktenskapets ingående eller nedkomsten. I det inom socialdepartementet upprättade förslag, som remitterades till lagrådet, hade häri gjorts den ändringen, att lagens bestämmelser icke skulle äga tillämpning, där anställningen tillträtts inom två år före äktenskapets ingående eller inom ett år före nedkomsten. På hemställan av lagrådet erhöll lagförslaget, så som det slutligen utformades i propositionen, i förevarande hänseende den lydelse, som sedermera godkändes av riksdagen. I förutnämnda motion hade yrkats, att karenstiden generellt måtte bestämmas till ett år; detta yrkande avvisades alltså av riksdagen.

**Befolkningsutredningens förslag.** Beträffande de vanligaste orsakerna till provocerade aborter och andra härmed sammanhängande frågor ävensom vissa förslag till botemedel härför, vilka komma att tagas upp i annat sammanhang, får jag hänvisa till befolkningsutredningens betänkande i abortfrågan. Här må endast anföras följande uttalanden av befolkningsutredningen rörande osäkerhet i levnadsförhållandena såsom ekonomiskt abortmotiv:

Vid sidan av allmänt låg inkomstnivå är osäkerhet i levnadsförhållandena det vanligast förekommande ekonomiska motivet. Tydligt framgår, att många familjer leva under sådana förhållanden, att de ha svårt att planera på längre sikt. I tider av ekonomisk instabilitet är risken för arbetslöshet påtagligen den osäkerhetsfaktor, som mest skjuts i förgrunden. Av alla undersökningar framgår, att klientelet ideligen åberopar arbetslöshet antingen som aktuellt faktum eller som potentiellt hot. Då arbetslösheten eller arbetslöshetsrisken gäller partnern, är detta motiv vanligare bland gifta än bland ogifta. För de ogifta kvinnorna själva, vilka i stor utsträckning äro självförsörjande, är emellertid risken att förlora anställningen ett av de mest framträdande motiven. Det förekommer i vissa sammanställningar huvudsakligen från Stockholm som främsta motiv i ej mindre än 10 % av alla fall. Särskilt starkt verkar detta motiv inom så kallade ömtåliga yrken, såsom lärarinne- och sjuksköterskeyrket. Det är för kvinnorna desto mer tvingande som deras ekonomiska behov på grund av barnets tillkomst samtidigt skulle stiga avsevärt, varför den belastning de skulle komma att utgöra för partnern, föräldrarna eller andra personer med försörjningsplikt mot dem, skulle bli betydligt större än vid vanlig arbetslöshet. Kvinnor, som stå helt



ensamma och icke ha någon att vända sig till för att få ekonomisk hjälp, bli inför det potentiella hotet om arbetslöshet ofta helt rådlösa.

---

Utredningen har frågat sig, vilka krav en kvinna, som väntar ett barn, kan uppställa i fråga om ekonomisk och social trygghet. En inventering härav med hjälp av företagna undersökningar bland abortklientelet ger följande resultat, vilket framför allt tar sikte på de ogifta mödrarnas situation men även i tillämpliga delar gäller de gifta. Försörjer kvinnan sig med eget förvärvsarbete, önskar hon en garanterad rätt att återupptaga sitt arbete efter barnsörden. Framför allt en ogift mor önskar många gånger ett annat arbete eller en särskild tillflyktsort under tiden fram till förlossningen och i vissa fall även under en tid därefter. Hon önskar få tryggad sin ekonomiska existens under den tid kring förlossningen, då hon icke kan arbeta. Hon skulle vilja skaffa sitt barn och sig själv en dräglig bostad till en överkomlig hyra, och hon önskar att barnet blir omhändertaget och får god omvårdnad under hennes arbetstid. Man kan icke undgå att konstatera, att luckor och brister i samhällets sociala omvårdnad göra att dessa mycket självklara önskemål hos en kvinna, som väntar ett barn, mångfaldiga gånger icke kunna uppfyllas. Detta är för tiotusentals kvinnor årligen den förnämsta drivkraften till illegal abort.

Det av utredningen framlagda förslag varom här närmast är fråga, nämligen förslaget till ändrad lydelse av 1 och 2 §§ lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m., torde få såsom bilaga fogas till detta protokoll (*bilaga B.*). Förslaget innebär ändring av gällande bestämmelser i tre hänseenden:

1. Lagen göres tillämplig på varje verksamhet vari arbetstagare användes till arbete för arbetsgivares räkning, oberoende av antalet anställda, varvid dock såsom arbetstagare icke skall anses den, som har sin bostad i arbetsgivarens hem.

2. Den tid under vilken arbetstagaren skall ha haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren för att förbudet mot avskedande skall gälla (karenstiden) inskränkes till ett år.

3. Den tid, under vilken kvinnlig arbetstagare på grund av havandeskap eller barnsörd äger avhålla sig från arbetet utan risk för avsked på denna grund, utsträcker till högst åtta månader, därvid såsom förutsättning skall gälla att arbetstagaren, innan hon upphör med arbetet, för arbetsgivaren anmäler sin avsikt att återupptaga detsamma. Arbetstagaren skall dock ej utan medgivande av arbetsgivaren äga återupptaga arbetet tidigare än tre veckor efter det hon underrättat arbetsgivaren om tidpunkten för återupplagandet.

Såsom motivering till förslaget att utsträcka lagens tillämplighetsområde anför befolkningsutredningen till en början, att då ett säkrande av rätten att behålla förvärvsarbetet vid äktenskaps ingående eller efter barnsörd måste anses vara en viktig abortprofylaktisk åtgärd,

vilket bekräftats av de genom utredningens försorg verkställda undersökningarna, borde en utvidgning av lagens giltighetsområde vara betydelsefull från abortproblemets synpunkt. I samband härmed framhåller utredningen, att de yrkesgrupper, vilka framför allt drabbades av inskränkningarna i lagens giltighet, i stort sett vore desamma som de, inom vilka den högsta relativa abortfrekvensen vore att finna, nämligen restaurangpersonal och affärsbiträden, vilka till stort antal vore anställda i småföretag.

Efter att ha konstaterat att de farhågor, som vid lagens tillkomst förelagat att lagen skulle komma att få menliga följder för de förvärvsarbetande kvinnornas ställning på arbetsmarknaden överhuvud, icke bestyrkts under de år lagen varit i kraft, anför utredningen:

Emellertid voro samtliga instanser, vilka hade att taga befattning med lagförslaget, vare sig de hyste tveksamhet om lagens lämplighet eller ej, eniga om det principiellt riktiga i att lagens tillämpning utsträcktes till varje verksamhet med minst en arbetstagare. Då man vid lagens slutliga utformning stannat för en begränsning av lagens giltighetsområde, dock mindre långtgående än i befolkningskommissionens förslag, har detta uppenbart berott på hänsyn till svårigheterna för arbetsgivarna i småföretag att under arbetstagarens tjänstledighet i anledning av barnsbörd få dennas arbetsuppgifter fullgjorda på ett tillfredsställande sätt. Emellertid borde icke detta praktiska skäl hindra att lagen utsträckes att gälla all verksamhet med minst en arbetstagare i vad det gäller skydd mot avskedande i anledning av *trolovning eller äktenskap*. Utredningen vill också utan någon ytterligare diskussion föreslå att en sådan ändring av lagen vidtages.

Beträffande den del av lagen, som avser att ge skydd mot avskedande i anledning av *havandeskap eller barnsbörd*, gör utredningen till en början en jämförelse med vissa andra sociala skyddslag och konstaterar därvid bl. a. att 1942 års arbetstidslag för detaljhandeln äger tillämpning i fråga om varje rörelse, i vilken över huvud användes arbetstagare, som icke är undantagen från lagens tillämpning, att arbetarskyddslagen gäller för varje rörelse utan hänsyn till dess storlek och antalet anställda arbetstagare och att semesterlagen omfattar alla yrkesområden och arbetstagare utan undantag för det fall, då en arbetsgivare endast har ett visst mindre antal arbetstagare anställda. Utredningen fortsätter:

En utsträckning av skyddet mot avskedande i anledning av *havandeskap* eller *barnsbörd* till att omfatta alla arbetstagare skulle måhända kunna anses komma att vålla arbetsgivaren betydligt större olägenheter än ovan nämnda sociala skyddslag utan begränsning till vissa kategorier. Arbetsgivaren skulle därför ej kunna åläggas en så vitt gående inskränkning i rätten att själv bestämma över sin personals sammansättning. Häremot står emellertid, att arbetsgivaren i flera fall ålagts sådana inskränkningar, då man kunnat konstatera ett samhällsintresse av att så skett. Under hela diskussionen kring befolkningsfrågan i vårt land har det betonats, att barnafödandet ej är att betrakta som uteslutande en privat angelägenhet för individerna och familjerna. I olika sammanhang har tvärtom tydligt understrukits, att vården och

omsorgen om samhällets nya generationer och deras mödrar även är en samhällsangelägenhet av högsta vikt. Mycket talar då för att utsträcka jämförelsen mellan lagen om förbud mot avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. och övriga sociala skyddslagrar än ytterligare och anföra ännu en sådan lag, som på det mest påvisbara sätt vållar arbetsgivarna uppenbara olägenheter. Utan att draga några som helst paralleller i övrigt anser utredningen det befogat att sammanställa den lag, om vars revision det här är fråga, med lagen den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Denna lag ger reservationslöst skydd mot avskedande åt varje arbetstagare utan hänsyn till storleken av det företag, i vilket han är anställd, den tid han varit anställd i företaget eller värnpliktstjänstgöringens längd. De olägenheter, som denna lag kan förorsaka arbetsgivarna exempelvis i småföretagen, ha ansetts böra underordnas nödvändigheten att skydda dem, som till samhällets tjänst fullgöra värnpliktstjänstgöring, mot att ställas utan anställning. Med hänsyn till att de förvärvsarbetande kvinnor, som fullgöra en moderskapsuppgift, kunna anses ha rätt att ställa motsvarande anspråk på trygghet i sina anställningsförhållanden, vill utredningen föreslå, att även skyddet mot avskedande i anledning av havandeskap eller barnsbörd utsträcker att gälla varje kvinnlig arbetstagare oavsett storleksordningen av det företag, i vilket hon arbetar.

Särskilda svårigheter föreligga i detta hänseende emellertid för utsträckandet av lagens giltighet till en grupp arbetstagare, nämligen de som ha sin bostad i arbetsgivarens hem. Under denna grupp faller framför allt det stora flertalet hembiträden. Ehuru det vore önskvärt att ställa även dem innanför lagens giltighetsområde, skulle detta i många fall medföra så uppenbara svårigheter och olägenheter för arbetsgivarna, att utredningen ansett sig böra föreslå ett undantag på denna punkt. Därtill kommer att hembiträdesyrket för flertalet av sina utövare har karaktären av ett typiskt genomgångsyrke, som man definitivt lämnar vid giftermål, varför en inskränkning av lagens giltighet att icke gälla dessa dock ej kan sägas få samma menliga verkan som för andra yrkesgrupper.

Vad angår k a r e n s t i d e n framhåller utredningen till en början, att utredningen med hänsyn till arbetsgivarna funnit skäligt att bibehålla en sådan, ehuru detta inskränkte lagens giltighetsområde, men att det med fog kunde ifrågasättas, om det vore nödvändigt att fastställa en så lång karenstid som två år. Utredningen anför:

Denna bestämmelse synes enligt erhållna uppgifter från de berörda arbetstagarnas organisationer icke ha haft någon större praktisk betydelse; dock är det långt ifrån uteslutet att den spelat en viss roll för det stora antalet icke organiserade anställda inom exempelvis detaljhandeln. I varje fall har det från dem, som äro praktiskt verksamma inom det abortprofylaktiska arbetet, framkommit allvarliga önskemål om revision av lagen på denna punkt.

I fråga om lagens tillämplighet på arbetstagare i händelse av havandeskap eller barnsbörd synas inga skäl föreligga att fastställa en längre karenstid än ett år. Detta hade även i propositionens ursprungliga lydelse föreslagits. Lagrådets önskemål om en enhetlig karenstid föranledde emellertid en ändring i den slutliga avfattningen till en tvåårig karenstid även då fråga är

om havandeskap eller barnsbörd. Till uppfattningen om lämpligheten av en enhetlig karenstid ansluter sig även utredningen. Man synes därför böra undersöka huruvida tillräckligt bärande skäl för en tvåårig karenstid i fråga om trolovning eller äktenskap kunna anföras. Denna bestämmelse torde vara föranledd av ett yttrande över befolkningskommissionens lagutkast, i vilket framhölls, att en kvinna oftast torde vara medveten om sannolikheten av ett äktenskap åtminstone ett år före dess ingående och att man i dessa fall alltså kunde räkna med att anställningen söktes just för att möjliggöra äktenskap. Arbetsgivarens intressen borde därför väga så tungt, att en tid av minst två år föreskrevs.

Utredningen måste härtill för det första invända, att med lagens tillkomst just avsågs att få fastslaget varje människas rättighet att oavsett civilstånd nyttiggöra sig på det samhällsområde hon själv önskar. I och med detta borde något arbetsgivarnas intresse av gifta eller ogifta arbetstagare ej få tillåtas spela in vid lagens detaljutformning. Strängt taget borde alltså en karenstid endast anses nödvändig i fråga om havandeskap eller barnsbörd, där arbetsgivarna komma att vållas verklig praktisk olägenhet. Det lämpliga i att en enhetlig karenstid fastställs gör emellertid att utredningen anser sig böra bibehålla en sådan även i fråga om trolovning eller äktenskap.

Beträffande det skäl för en tvåårig karenstid, som anfördes i det åberopade remissyttrandet, vill utredningen vidare genmäla, att det säkerligen många gånger händer att äktenskap ingås med kortare varseltid än ett år. Man behöver härvid endast tänka på det stora antal äktenskap, i Stockholm år 1941 19,5 %, som komma till stånd sedan ett barn redan är på väg och som väl oftast icke torde vara så lång tid förutbestämda. Vidare förefaller det icke troligt att, även med kännedom om sannolikheten av ett äktenskap om ungefär ett år, den kvinnliga parten söker en anställning för att möjliggöra detta. Anställningen torde i detta liksom i det stora flertalet fall sökas för att säkra en försörjning, något vartill varje människa har skyldighet. Om resonemanget, som återgetts här ovan, vore riktigt, skulle en kvinna, som är medveten om ett äktenskap, över huvud icke inom två år före dettas ingående kunna söka en anställning med avsikt att behålla denna även såsom gift och med full säkerhet att få göra detta.

Utredningen kan icke finna annat än att stadigvarande anställning under en tid av minst ett år som villkor för att lagen skall tillämpas måste såväl i fråga om trolovning eller äktenskap som i fråga om havandeskap eller barnsbörd anses vara en även från arbetsgivarens synpunkt tillfredsställande föreskrift. Det kan därför icke sägas föreligga några allvarliga skäl emot att vidtaga en sådan förändring i lagen att en enhetlig karenstid av ett år fastställs.

Vad slutligen angår bestämmelsen om längden av den tid kvinnlig arbetstagare skall vid havandeskap eller barnsbörd kunna avhålla sig från arbete utan risk att på den grund bliva avskedad framhåller utredningen, att gällande bestämmelse korresponderade mot arbetarskyddslagen men att åtskilliga yrken funnes, där behov föreläge av en avsevärt mycket längre ledighet före förlossningen, framför allt yrken vars utöfvare direkt betjänade allmänheten. I kollektivavtal för restaurangfacket funnes bestämmelse om dylik

ledighet under högst sex månader, men även andra grupper anställda skulle vara i hög grad betjänta av en sådan möjlighet. Utredningen fortsätter:

Av ännu en annan anledning kan behov av längre ledighet från arbetet än tolv veckor kring förlossningen föreligga. Utredningen tänker härvid på att många förvärvsarbetande kvinnor helt säkert under en längre tid efter förlossningen skulle vilja stanna i hemmet för att helt ägna sig åt barnets vård, om de hade säker rätt att efter denna tid få återupptaga sitt arbete. Mödrarnas önskan och det allmänna hälsovårdsintresset sammanfalla i detta avseende helt. Många kvinnor, som arbeta i industrin, framför allt de som gå i skiftesarbete, ha nämligen inga möjligheter att förena sitt förvärvsarbete med en fullgod vård och amning av barnen. Så har det exempelvis vid en i Borås företagen undersökning av de i textilindustrin arbetande kvinnornas barnavårdsproblem konstaterats, att av 236 sådana kvinnor, vilka haft sina barn inskrivna på barnavårdscentralerna, hade endast 62, d. v. s. 26,2 %, kunnat uppehålla amningen i minst sex månader. Även från denna synpunkt skulle det alltså vara fördelaktigt, om de förvärvsarbetande mödrarna hade möjlighet till en längre tjänstledighet i samband med förlossningen. Utredningen är emellertid angelägen att betona, att en sådan lagligt garanterad rättighet att för vård och amning av barn uttaga en längre tids tjänstledighet ej på något sätt måste fattas som en från samhällets sida framförd uppfattning om moralisk skyldighet att även använda denna rättighet. I denna fråga har varje kvinna att själv avgöra hur hon vill förfara med hänsyn till de ekonomiska och andra synpunkter, vilka variera från fall till fall. Givetvis kan utredningen dock ej underlåta att påpeka vikten av att mödrarna uppehålla amningen så länge detta i varje enskilt fall anses möjligt och önskligt.

Utredningen säger sig icke kunna finna, att det skulle vålla arbetsgivarna någon väsentligt större olägenhet att bevilja hos sig anställda kvinnliga arbetstagare en sådan längre tjänstledighet upp till högst åtta månader kring förlossningen än att dessa enligt nuvarande bestämmelser hade rätt till högst tolv veckors tjänstledighet. Tvärtom torde det i många fall vara lättare för en arbetsgivare att erhålla en väl kvalificerad vikarie för en längre tid än för en kortare. Emellertid syntes arbetsgivarnas berättigade intresse av att arbetstagarna ej använde sig av denna rätt till tjänstledighet, i vissa fall måhända förbunden med bibehållen viss del av lönen eller andra ekonomiska förmåner, för att därpå säga upp sin anställning, kräva en säkerhetsbestämmelse i likhet med den som funnes införd i kollektivavtalet för restaurangpersonalen, nämligen att den anställda dels vid tjänstledighetens början skall till arbetsgivaren meddela sin avsikt att efter dess slut återinträda i tjänst, dels senast tre veckor före sitt återinträde skall anmäla detta.

**Yttrandena över befolkningsutredningens förslag.** Befolkningsutredningens förslag till ändringar i 1939 års lag har i flertalet yttranden helt eller åtminstone till någon del tillstyrkts eller lämnats utan erinran. *Svenska arbetsgivareföreningen* ställer sig emellertid helt avvisande till förslaget under fram-

hållande av att utredningen icke kunnat visa, att den nuvarande lagstiftningen erfarenhetsmässigt vore behäftad med några brister. Även *handelns arbetsgivareorganisation* samt *Norrbottnens och Västerbottnens läns handelskammare* avstyrka helt förslaget. *Skånes* och *Gotlands handelskamrar* uttala tveksamhet om de föreslagna lagändringarnas abortbegränsande verkan.

Beträffande den föreslagna utvidgningen av lagens tillämpningsområde ställer man sig i några yttranden avvisande eller i varje fall betänksam mot densamma under åberopande dels av att därav skulle följa alltför stora svårigheter för småföretagen, som icke hade samma möjligheter som de större att genom omflyttning av personal neutralisera olägenheten av att en arbetstagare vore frånvarande en längre tid, och dels av att den kvinnliga arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden därigenom skulle försvagas. Uttalanden i denna riktning göras av bl. a. *länsstyrelsen i Östergötlands län*, *Malmö stad* och *försäkringsbolagens förhandlingsorganisation*. *Östergötlands och Södermanlands handelskammare* tillstyrker utvidgningen allenast i vad gäller skydd mot avskedande i anledning av trolovning och äktenskap. *Skånes handelskammare* gör gällande, att utredningen gått för långt i fråga om utvidgningen av lagens tillämplighetsområde, då varsamhet måste iakttagas för att lagen icke skulle motverka sitt eget syfte, samt förordar, att utvidgningen icke sträckes längre än till företag med minst två anställda.

Beträffande det av befolkningsutredningen föreslagna undantaget från lagen för sådana arbetstagare, som ha sin bostad i arbetsgivarens hem, ha delade meningar yppat sig. *Gotlands handelskammare* samt *Västernorrlands och Jämtlands läns handelskammare* anse undantaget böra gälla samtliga dem, som utföra husligt arbete för annans räkning. *Länsstyrelsen i Norrbottens län* finner förbud mot avskedande av hembiträden — även om dessa icke bodde hos arbetsgivaren — överflödigt, då någon svårighet för dem att erhålla ny anställning icke förefunnes. *Stockholms stad* uttalar, att frågan, huruvida förbudet lämpligen borde omfatta även arbetstagare med bostad i arbetsgivarens hem, vore tveksam med hänsyn till de med förbudet förenade praktiska svårigheterna, samt anser, att på grund härav i första hand andra utvägar borde prövas till tryggande av denna arbetstagarkategori möjligheter till arbete och försörjning under havandeskap. *Ungdomsvårdskommittén* finner, att spørgsmålet om hembiträdenas ställning icke kunde lämnas olöst. Hembiträdena utgjorde en mycket stor grupp bland de kvinnliga arbetstagarna och befunno sig i stor utsträckning i den ålder, då abortfrekvensen vore högst. Hembiträdenas skyddslösa ställning på arbetsmarknaden komme således även i fortsättningen att göra sig märkbar som abortstimulerande moment. Det faktum, att hembiträdesyrket vore ett genomgångsyrke, berättigade ur abortprofylaktisk synpunkt icke till att ställa det i en sämre situation än andra yrken. Konsekvensen krävde, att det utblivna skyddet i denna punkt för hembiträdena på något sätt kompensera-

des, då annars en stor grupp kvinnliga arbetstagare alltjämt komme att befinna sig i en särdeles utsatt ställning, vilken kunde fresta till abortiva ingrepp. Frågan borde icke avgöras utan att denna punkt toges under förnyat övervägande.

I några yttranden förordas direkt, att lagen skall avse jämväl sådana arbetstagare, som ha sin bostad i arbetsgivarens hem. Denna ståndpunkt intages av *arbetsmarknadskommissionens majoritet*<sup>1</sup> som påpekar, att den föreslagna undantagsbestämmelsen i praktiken hade betydelse icke endast för hembiträden utan stundom även för andra arbetstagare, t. ex. för arbetstagare i mindre handels- och hantverksföretag, där de anställda bodde hos företagaren. Kommissionen förutsätter dock härvid ett auktoritativt uttalande, att hembiträde icke utan särskilt avtal ägde rätt att taga barnet med sig till den bostad, som hembiträdet hade i arbetsgivarens hem, och under sitt arbete där ägna sig åt barnets vård. *Landsorganisationen*, som intager samma ståndpunkt, framhåller, att om ett hembiträde utackorderat eller bortadopterat sitt barn, ingen anledning finnes, varför hon icke skulle ha samma rätt att återfå sitt arbete som varje annan arbetstagare, samt uppger, att förslaget i denna punkt kritiserats särskilt av handels- och frisörarbetareförbundens styrelser, då åtskilliga av de kvinnliga arbetarna vid mindre företag även inom dessa förbunds arbetsområden skulle komma att ställas utanför lagen. Liknande uttalande har gjorts av *TCO. Yrkeskvinnors samarbetsförbund* anser svårförklarligt, varför hembiträden och andra hos arbetsgivaren boende arbetstagare, som till övriga svårigheter även förlorade sin bostad, skulle undantagas från lagens förmåner, och efterlyser, vilka uppenbara svårigheter och olägenheter för arbetsgivaren som föreligga. Ej heller *svensk kuratorsförening* anser tillräckligt vägande skäl anförda för att från lagens giltighetsområde utesluta ifrågavarande arbetstagare.

Förslaget om *nedsättning av karenstiden* har vunnit anslutning i flertalet yttranden. Direkt avstyrkande uttalar sig — förutom de remissinstanser, som avstyrkt förslaget i dess helhet — *Västergötlands och norra Hallands handelskammare*, som anser, att några olägenheter av den tvååriga karenstiden icke påvisats, samt framhåller, att behovet av en tvåårig karenstid framstode än starkare om lagen gjordes tillämplig på alla arbetsgivare, *försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* och *högerns centrala kvinnoråd*. *Försäkrings-tjänstemannaförbundet* tillstyrker förslaget endast med tvekan och motsätter sig bestämt en ytterligare avkortning av karenstiden under framhållande av att åtminstone beträffande mera kvalificerade uppgifter en prövotid av två år snarare än en prövotid av ett år torde få anses erforderlig. *Gotlands handelskammare* tillstyrker förslaget om förkortning av karenstiden endast om lagens tillämpningsområde icke vidgas. *Bankernas förhandlingsorganisation* tillstyrker förslaget härvidlag

<sup>1</sup> Herr Thomson, Ericsson, Falk, Vahlberg, Lundquist och Adamsson samt friherrinnan Stjernstedt; avvikande mening har anförts av hrr Carell, Andersson och Styrman.

men förutsätter, att i begreppet stadigvarande anställning inlägges den betydelsen, att vederbörande innehar fortlöpande anställning hos arbetsgivaren.

Å andra sidan framhålles i ett flertal yttranden, att karenstid över huvud taget bör bibehållas endast i begränsad utsträckning. Sålunda framhåller *arbetsmarknadskommissionens majoritet*<sup>1</sup>, att skäl icke funnes att kräva viss tids stadigvarande anställning för att arbetstagaren skall vara skyddad mot avskedande av sådan anledning som att hon slutit trolovning, ingått äktenskap eller fött barn. Blott i fråga om havandeskap borde en karenstid av ett år stadgas, eftersom rätten att få ledighet och därefter återinträda i tjänst kunde betraktas som en löneförmån och det vore rimligt, att denna förvärvades först sedan anställningen nått en viss längd. *Medicinalstyrelsen* finner skälen att bibehålla en karenstid vid trolovning och äktenskap icke överensstämmande med våra dagars naturliga krav på arbetstagarens rätt att själv utan tvång ordna sina privata förhållanden. *Socialvårdskommittén* säger sig ha svårt att finna att några praktiska olägenheter skulle följa, om i förevarande hänseende skilda regler gällde för trolovning och äktenskap, å ena, samt havandeskap och barnsbörd, å andra sidan, samt föreslår, att någon viss anställningstid såsom villkor för förbudets tillämplighet icke uppställes för förstnämnda fall. *Landsorganisationen* anser omotiverat, att den anställdes civilstånd skulle kunna påverka arbetsgivarnas rättigheter gentemot honom. I fråga om havandeskap vore det måhända nödvändigt att bibehålla en bestämmelse om en viss karenstid, emedan kvinnornas allmänna handicap på arbetsmarknaden annars skulle öka, men denna karenstid borde kunna sänkas ytterligare till samma antal månader, som gällde för rätten till moderskapshjälp vid sjukkassorna, alltså 9 månader. Arbetsgivaren vore ju då i varje fall skyddad för risken att en kvinna sökte och erhöle anställning hos honom i säkert medvetande om att inom snar framtid behöva ledighet för barnsbörd. *Yrkeskvinnors samarbetsförbund* anser absurt att föreskriva karenstid för trolovning och äktenskap men anser viss karenstid böra gälla vid havandeskap och barnsbörd. I lagbestämmelsen borde klarare angivas, hur karenstiden skall beräknas; förslagsvis borde den anknytas till den väntade nedkomsten. Med denna tolkning kunde en ettårig karenstid befaras bliva alltför knapp och medföra, att kvinnlig arbetskraft komme att bli mindre konkurrensduglig på arbetsmarknaden. Karenstidens längd kunde därför utsträckas något längre än som föreslagits, dock högst till 15 månader. Jämväl *TCO*, *svensk kuratorsförening* samt *Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund* anse karenstiden vid trolovning och äktenskap böra borttagas.

Förslaget om utsträckning av den tid, under vilken kvinnlig arbetstagare vid havandeskap och barnsbörd skall ha rätt till tjänstledighet, har väckt motstånd på flera håll. *Skånes handelskammare* framhåller sålunda, att tillräckliga skäl sakna-

<sup>1</sup> Se not å sid. 10.



des att frångå gällande bestämmelser. I den mån en längre ledighet kunde vara särskilt påkallad på speciella områden, syntes detta behov liksom inom restaurangnäringen på ett smidigare sätt kunna ordnas genom kollektiva överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetare. *Handelskammaren i Gävle* avstyrker under motivering att genom bestämmelsens lagfästande vissa kvinnor skulle tillskyndas en förmån, som icke fyllde ett uppenbart behov men fastmera syntes ägnad att ytterligare komplicera jordbrukets och industriens svårlösta problem att erhålla tillräcklig arbetskraft. På grund av befolkningsutvecklingen kunde nämligen stora svårigheter väntas uppkomma att erhålla vikarier inom näringslivet och speciellt jordbruket. Konkurrensen om arbetskraften kunde motses bliva i högsta grad skärpt. *Västernorrlands och Jämtlands läns handelskammare*, som likaledes avstyrker förslaget i denna del, framhåller, att det, om förslaget härutinnan lagfästes, kunde inträffa, att en arbetstagare utan att kunna uppsägas avhölle sig från arbete åtta månader årligen flera år i följd. Vid ledighet vore det för erhållande av kompetent arbetskraft ofta nödvändigt för arbetsgivaren att söka vikarie bland personal, som tidigare varit anställd hos arbetsgivaren men i samband med äktenskap lämnat anställningen. Sådan ersättare hade det i varje fall inom handelskammarens verksamhetsområde varit betydligt lättare att erhålla för kortare tid än för längre tid. *Östergötlands läns landsting* gör gällande, att en sådan utökning av den kvinnliga befattningshavarens rätt till tjänstledighet komme att inverka i hög grad ofördelaktigt på sjukvårdens rationella bedrivande och under vissa förhållanden helt äventyra densamma med den utomordentligt stora brist på kvinnliga befattningshavare, som nu föreläge. *Svenska arbetsgivareföreningen* framhåller, att det torde vara mycket få förvärvsarbetande kvinnor, som hade möjlighet att utnyttja en så lång ledighet. Möjlighet härtill torde finnas endast för dem som befunne sig i sådana ekonomiska omständigheter, att de för sin försörjning knappast behövde taga del i förvärvsarbetet. Att för deras del införa en sådan förmån, som för arbetsgivaren måste medföra kännbara olägenheter, syntes knappast kunna komma i fråga. *Sveriges industriförbund* anser ändringen icke vara av behovet påkallad, då arbetarskyddslagen innehöller bestämmelse om att kvinna, som ammade sitt barn, ej finge förvägras erforderlig ledighet härför. *Länsstyrelsen i Jönköpings län* finner förslaget på denna punkt så försämra läget på den kvinnliga arbetsmarknaden, att en påtaglig försämring av moderns förmåga att försörja sitt barn komme att inträda. Bestämmelsen kunde på grund härav komma att motverka sitt eget syfte. *Malmö stad* anser olämpligt att föreslå en lagändring vars verkningar vore helt beroende av andra åtgärder, om vilka ännu ej ens förslag föreläge (moderskapsförsäkring). Endast medicinska och sociala skäl borde betinga utvidgningen. Härför erfordrades utredning, där hänsyn toges till olika yrkesgruppers behov av ledighet under graviditeten.

I åtskilliga yttranden framhålles, att maximitiden för ledigheten icke skall

utsträckas så långt som föreslagits. Sålunda uttalar sig *arbetsmarknadskommisionen* för en inskränkning av tiden till sex månader under återopande av ett uttalande av kommissionens sakkunniga rörande kvinnlig arbetskraft, enligt vilket kvinnorna icke finge bortse från att sådana förmåner, som innebure påtagliga olägenheter för arbetsgivaren, kunde få mindre önskvärda konsekvenser beträffande kvinnornas ställning och framtidsutsikter på arbetsmarknaden, samt det kunde ifrågasättas, om det inte vore lämpligt att pröva verkningarna av en mindre höjning, exempelvis till sex månader, innan tjänstledighetsrätten ytterligare ökades. Även i ett flertal andra yttranden — bl. a. yttrandena av *länsstyrelsen i Älvsborgs län*, *svenska landstingsförbundet*, *TCO*, *bankernas förhandlingsorganisation* och *försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* — förordas en nedsättning av ifrågavarande tid till högst sex månader. *Yrkeskvinnors samarbetsförbund* föreslår avkortning av tiden till sex eller möjligen fyra månader. *Fredrika-Bremer-förbundet* anser möjligheten till tjänstledighet böra begränsas till fyra eller högst sex månader. *Kommerskollegium* uttalar, att därest en utsträckning av tjänstledighetstiden ansåges böra komma till stånd, densamma borde avsevärt begränsas, förslagsvis till fyra månader.

*Värmlands läns landsting* anser, att tjänstledighetstiden vore tilltagen i överkant, när man jämförde med den lediga tid, som man visste bleve tillmätt arbetare- och jordbrukarehustrur. Husmödrar utan eget förvärvsarbete vore dock det stora flertalet, även om antalet utanför hemmet arbetande väsentligt ökats. Utan införande av en allmän moderskapsförsäkring, som medförde samma ekonomiska fördelar för samtliga mödrar, oavsett var deras arbete vore förlagt, kunde detta vitala spörsmål icke rationellt ordnas. *Socialvårdskommittén* förklarar sig icke kunna taga ståndpunkt till förslaget om tjänstledighetsrätten, innan spörsmålet om ersättning för inkomstbortfall under den lediga tiden klarlagts. Även *ungdomsvårdskommittén* framhåller, att det vore nödvändigt, för att ifrågavarande lagändring skulle ha någon effekt i abortprofylaktiskt syfte, att kvinnornas försörjning under ledigheten tillgodosåges.

Vad angår den föreslagna skyldigheten för den, som vill utnyttja sin tjänstledighetsrätt, att redan från början göra anmälan om sin avsikt att återinträda ifrågasätter *landsorganisationen* dess lämplighet, då de unga kvinnor, varom här vore fråga, ofta försummade iakttaga erforderliga formaliteter. *TCO* och *försäkringsbolagens förhandlingsorganisation* anse det böra stadgas, att arbetstagaren på *arbetsgivarens förfrågan* skall anmäla, om han vill återinträda. *Yrkeskvinnors samarbetsförbund* finner bestämmelsen icke erforderlig, då begäran om tjänstledighet finge anses innebära, att arbetstagaren hade för avsikt att återinträda vid tjänstledighetens slut. *Svenska landstingsförbundet* och *ett flertal landsting* uttala sig för att arbetsgivaren skall erhålla vissa garantier för den anställdes återinträde i tjänst. *Göteborgs handelskammare* anser, att en arbetstagare, som begär tjänstledighet för havandeskap eller barnsbörd, redan från början bör an-

giva den ungefärliga längden av ledigheten till ledning för arbetsgivarens planläggning.

Beträffande den föreslagna skyldigheten att anmäla återinträde i tjänstgöring tre veckor dessförinnan framhåller *landsorganisationen*, att ingen anledning torde finnas att här ha strängare bestämmelser än i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring.<sup>1</sup> *Arbetsmarknadskommisionen* däremot anser anmälan böra göras minst fyra veckor i förväg, då en tidsperiod av tre veckor vore för kort för att den vikarierande arbetstagaren under denna tid skulle kunna hinna söka och erhålla ny anställning. Liknande ståndpunkt intaga *TCO* och *försäkringsbolagens förhandlingsorganisation*.

*Kommerskollegium* samt *Östergötlands och Södermanlands handelskammare* anse, att arbetstagarens begäran om tjänstledighet och meddelande om återinträde i tjänst böra ske skriftligt.

Vad slutligen angår den redan nu gällande bestämmelsen om rätt för arbetsgivare att avstänga kvinnlig arbetstagare från arbetet under den tid havandeskap är märkbart gör *landsorganisationen* gällande, att bestämmelsen i fråga vore en eftergift för den allmänna inställning gentemot den havande kvinnan, som enligt utredningens påpekande måste bekämpas. Enligt det av utredningen framlagda materialet torde också abortfrekvensen vara särskilt hög i sådana yrken (restauranganställda och frisörarbetare), där de anställda komme i den mest omedelbara kontakten med allmänheten och där det konventionella trycket därigenom bleve starkast. En kvinna, som ville trotsa de fördomar som nu ofta tvingade henne att avbryta en anställning långt innan det vore sakligt motiverat, borde icke undandragas lagens stöd. Den ifrågavarande bestämmelsen borde därför endast gälla den tid, då graviditeten hindrade kvinnan från att på normalt sätt fullgöra de med anställningen förenade arbetsuppgifterna. Även *TCO* framhåller liknande synpunkter. *Yrkeskvinnors samarbetsförbund* anser bestämmelsen olämplig, då den kunde tänkas driva en kvinna till abort. Vanligen kunde kvinnan fortsätta sitt arbete även under havandeskapets sista månader. I de fall, då på grund av havandeskapet kvinnans arbetsförmåga väsentligt nedsatts eller uppenbart hinder vållades för arbetets behöriga fullgörande, borde på föranledande av arbetsgivaren överenskommelse kunna träffas om hel eller partiell ledighet utöver den lagstadgade, dock först sedan möjlighet till omplacering till annan för kvinnan lämpligare tjänstgöring icke befunnits möjlig.

Föreskrifterna i lagen den 19 maj 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. innebära i prin- Departements-  
chefen.

<sup>1</sup> Anmälan skall enligt nämnda lag vid längre ledighet än tre månader göras två veckor före återinträdet.

cip, att en arbetstagare icke kan uppsägas från sin anställning enbart av den anledningen, att arbetstagaren trolovar eller gifter sig eller blir havande eller föder barn. Icke heller få de med anställningen förenade förmånerna av nämnda anledning minskas. Därjämte medgives kvinnlig arbetstagare rätt att, utan risk för uppsägning, i samband med havandeskap eller barnsbörd under högst tolv veckor avhålla sig från arbetet. Lagens giltighetsområde är emellertid begränsat i två viktiga avseenden. För det första äger lagen tillämpning endast på verksamhet, vari i regel minst tre arbetare användas. Och för det andra följer av stadgandena i lagen, att arbetstagaren blir delaktig av dess skydd endast om han sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren.

Befolkningsutredningen har i sitt betänkande i abortfrågan kunnat med stöd av vissa verkställda undersökningar konstatera, att säkerställandet av rätten för kvinnan att behålla förvärvsarbetet vid äktenskaps ingående eller efter barnsbörd måste anses vara en viktig abortprofylaktisk åtgärd. Med hänsyn härtill och då genom nyssberörda begränsningar i giltighetsområdet för 1939 års lag ett betydande antal kvinnliga arbetstagare ställs utanför dess skydd, har befolkningsutredningen föreslagit vissa ändringar i lagen, varigenom densamma skulle erhålla väsentligt vidgad tillämplighet. Vad beträffar rätten till ledighet i samband med havandeskap och barnsbörd föreslår därjämte utredningen en avsevärd förlängning av tiden för ledigheten.

Jag delar befolkningsutredningens åsikt att 1939 års lag bör underkastas revision i syfte att, i den mån sig göra låter, i här förevarande avseende undanröja motivet för illegala aborter. För en revision tala emellertid även och framför allt allmänt sociala skäl, varför jämväl de av lagens bestämmelser som icke mera direkt sammanhånga med abortproblemet böra överses. Lagen berör, i vad avser förbud mot avskedande i anledning av trolovning och äktenskap, även manliga arbetstagare. Av naturliga skäl har emellertid lagen också i detta avseende praktisk betydelse huvudsakligen beträffande de kvinnliga arbetstagarna. Vid tillkomsten av lagen uttalades farhågor för att genom densamma en försämring skulle ske av den kvinnliga arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden. Dessa farhågor ha icke besannats, därvid dock givetvis måste beaktas att under de gångna åren i högre eller lägre grad rått brist på arbetskraft. Liknande farhågor ha i det lagstiftningsärendet varom nu är fråga framförts mot den av befolkningsutredningen föreslagna utvidgningen av lagens giltighet till nya områden; ej heller dessa farhågor torde böra tillmätas alltför stor vikt. Av avgörande betydelse för frågan synes däremot vara huru den avvägning utfaller som måste göras mellan å ena sidan de olägenheter, som en utvidgning av lagen kan komma att ur praktisk synpunkt medföra för arbetsgivarna, och å andra sidan de fördelar, som ur allmänt sociala eller abortprofylaktiska synpunkter stå att vinna genom utvidgningen.

Befolkningsutredningen föreslår, att lagen skall äga tillämpning å varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, alltså oberoende av antalet i verksamheten anställda. Såsom arbetstagare skall dock enligt förslaget icke anses den, som har sin bostad i arbetsgivarens hem. I de flesta av yttrandena har den föreslagna utvidgningen tillstyrkts eller lämnats utan erinran. Betänkligheter mot utvidgningen ha dock framförts från några håll. Å andra sidan har man i vissa yttranden uttalat, att det ifrågasatta undantaget från arbetstagarbegreppet icke vore tillräckligt motiverat, och förty avstyrkt förslaget härutinnan.

I fråga om förbudet mot avskedande på grund av trolovning eller äktenskap synas några vägande skäl icke kunna anföras mot den föreslagna utsträckningen av lagens tillämplighet. Den omständigheten att en arbetstagare trolovar eller gifter sig medför uppenbarligen icke i och för sig att hans förhållande i anställningen ändras till men för arbetsgivaren, och detta gäller oavsett om hos arbetsgivaren är anställt ett större eller mindre antal arbetstagare. Eftersätter i det särskilda fallet arbetstagaren i väsentlig mån sina åligganden eller inträda eljest sådana ändrade förhållanden att giltig anledning föreligger till arbetstagarens avskedande, må givetvis den omständigheten, att förändringen måhända kan härledas från arbetstagarens trolovning eller äktenskap, icke betaga arbetsgivaren hans rätt att entlediga arbetstagaren.

Den föreslagna utvidgningen av lagens tillämplighetsområde i vad avser förbudet mot avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd kan synas mera tveksam. I det stora flertalet fall är nämligen arbetsförmågan hos en kvinnlig arbetstagare, som blir havande eller får barn, så nedsatt att hon måste begagna sig av den lagligen medgivna rättigheten att taga viss tids ledighet i anledning av havandeskapet eller barnsborde. För en arbetsgivare med endast få anställda kan det måhända ibland bli förenat med svårigheter att anskaffa vikarie under ledigheten. Förutom rena principskäl tala emellertid även abortprofylaktiska synpunkter med särskild styrka för en utsträckning av lagens nu ifrågavarande skydd jämväl till de i småföretagen och hemmen anställda kvinnorna; såsom verkställda utredningar visa är nämligen den högsta relativa abortfrekvensen just att finna inom vissa personalgrupper, vilkas medlemmar i stor utsträckning äro anställda hos arbetsgivare med endast ringa antal arbetstagare. Jag förordar därför befolkningsutredningens förslag på denna punkt.

Att, såsom befolkningsutredningen föreslagit, från lagens tillämplighetsområde göra ett särskilt undantag för sådana arbetstagare, som ha sin bostad i arbetsgivarens hem, finner jag — även om olägenheterna för arbetsgivaren av ett förbud mot avskedande i dessa fall kunna vara mera påtagliga än eljest — icke lämpligt. En sådan bestämmelse skulle från lagens skydd utesluta icke endast det övervägande antalet hembiträden — för dem torde, åtminstone då såsom för närvarande stor brist på hembiträden råder, behovet av skydd i förevarande avseende vara förhållande-

vis ringa — utan även ett icke obetydligt antal arbetstagare i mindre handels-, hantverks- och andra företag, för vilka behov av tryggad anställning föreligger. I anslutning till ett remissuttalande vill jag framhålla, att lagen icke medför rätt för en dylik kvinnlig arbetstagare, som efter det hon fött sitt barn återinträder i arbetet, att utan arbetsgivarens medgivande låta även barnet ha sin bostad i arbetsgivarens hem.

Jag finner icke heller erforderligt att i fortsättningen bibehålla den i gällande lag intagna bestämmelse, varigenom från dess tillämpning undantages arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj.

För det skydd lagen bereder gäller för närvarande generellt en karenstid av två år. Befolkningsutredningen föreslår att denna tid inskränkes till ett år. I flertalet yttranden har förslaget härutinnan tillstyrkts, varvid man dock på en del håll gjort gällande, att något behov av karenstid vid avskedande på grund av trolovning eller äktenskap icke förefinnes.

Vad först angår sistnämnda karenstid — karenstiden vid trolovning eller äktenskap — synes mig riktigtast att helt slopa densamma. Såsom allmän princip bör gälla, att ändring i en arbetstagares civilstånd icke kan godtagas som giltig anledning till hans avskedande, och denna princip bör tillämpas utan avseende å den tid anställningen varat. Har trolovningen eller äktenskapet menlig inverkan på arbetsresultatet, kan detta förhållande, såsom av det förut sagda framgår, utgöra giltig anledning till avskedande. Visserligen torde i sådant fall arbetsgivaren ur processuell synpunkt komma i ett något sämre läge än om förbudet icke funnes, eftersom han, om sannolika skäl föreligga för att avskedandet föranletts av trolovningen eller äktenskapet, lärer ha att visa annan, fullgod anledning till sin åtgärd. Denna olägenhet för arbetsgivaren torde dock till fullo uppvägas av vikten ur allmän synpunkt att nyssnämnda princip fastslås.

Enighet synes råda därom, att en viss karenstid bör bibehållas för förbudet mot avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd. Motivet för karenstiden är i främsta rummet att förhindra, att en gravid kvinna med fördöljande av sitt havandeskap söker anställning för att sedermera kunna göra gällande de rättigheter lagen tillförsäkrar henne. Härav följer att det icke torde vara nödvändigt att göra denna karenstid längre än ett år. Att karenstiden i gällande lag bestämts till två år berodde på att denna tid ansågs erforderlig beträffande förbudet mot avskedande på grund av trolovning eller äktenskap och att en kortare karenstid vid havandeskap eller barnsbörd befanns medföra vissa mindre önskvärda konsekvenser. Om, såsom jag nyss förordat, karenstiden vid trolovning och äktenskap helt avskaffas, kommer detta hinder mot en ettårig karenstid vid havandeskap och barnsbörd att bortfalla. Jag får därför tillstyrka befolkningsutredningens förslag härutinnan. Då visst missförstånd synes ha yppat sig angående lagens rätta innebörd i förevarande avseende, vill jag framhålla, att det i lagen givna förbudet blir tillämpligt, sedan arbetstagaren under ett år haft

stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, oberoende av när havandeskapet eller barnsbörden inträffar. Även om detta skett innan anställningens första år gått till ända, blir alltså ett avskedande, som äger rum först därefter, enligt lagens bestämmelser ogillt.

Jag anser mig icke kunna underlåta att här påpeka, att mot det av mig sålunda förordade förslaget, innebärande slopande av karenstiden vid trolovning och äktenskap samtidigt som en karenstid bibehålles vid havandeskap och barnsbörd, kan anföras, att dess genomförande skulle ur abortprofylaktisk synpunkt någon gång kunna leda till ett resultat, motsatt det åsyftade. En kvinnlig arbetstagare som, i förlitande på att hon enligt lagen är skyddad mot avskedande i anledning av äktenskap, gifter sig under första anställningsåret blir, likaledes under första anställningsåret, såsom en naturlig följd av äktenskapet havande; fruktan för avsked föranleder henne då till att illegalt framkalla abort. Om lagen stadgat karenstid även vid äktenskap, hade i detta fall måhända giftermålet och därmed även havandeskapet icke tillkommit förrän anställningen varit tryggad; nyssnämnda abortmotiv hade då icke förelegat. Att fall sådana som det anförda undantagsvis kunna inträffa synes dock icke vara av sådan betydelse att det bör inverka på det i enlighet med det föregående i dessa avseenden riktigt befunna ståndpunktstagandet.

Enligt nu gällande lag får en kvinnlig arbetstagare, varå lagen äger tillämpning, icke uppsägas på den grund att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd avhåller sig från arbetet under skäligen tid, dock högst tolv veckor. Befolkningsutredningen föreslår, att denna tid utsträcker till högst åtta månader. I yttrandena över befolkningsutredningens betänkande har på många håll tveksamhet uttalats mot en så lång utsträckning av maximitiden för ifrågavarande ledighet. Av vissa kvinno sammanslutningar har sålunda anförts, att genomförandet av förslaget härutinnan skulle kunna inverka menligt på den kvinnliga arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden. I enlighet med vad som i flera yttranden föreslagits finner jag därför att maximitiden bör sättas något kortare, förslagsvis till sex månader.

Såsom i några yttranden påpekats, kommer i ett stort antal fall arbetstagaren att kunna utnyttja sin ifrågavarande rätt att avhålla sig från arbetet, endast om hon genom moderskapsförsäkring eller på annat sätt erhåller garanti för sitt uppehälle under bortovaron. Dessa frågor vänta alltså jämt på sin lösning, men jag anser detta förhållande icke böra utgöra hinder för att nyssnämnda lagändring genomföres redan nu.

I 17 och 18 §§ lagen den 29 juni 1912 om arbetarskydd finnas föreskrifter om att i vissa fall ledighet icke må förvägras kvinna, som är havande eller fött barn. Ehuru dessa bestämmelser genom de här föreslagna ändringarna i 1939 års lag komma att väsentligt minska i betydelse, böra de dock kvar-

stå med hänsyn till de fall som — på grund av karenstidsregeln — alltjämt komma att falla utanför nu förevarande lagstiftning.

Enligt befolkningsutredningens förslag skulle förutsättningen för arbetstagarens rätt att åtnjuta ledighet av nyssnämnda beskaffenhet vara att hon före bortovaron hos arbetsgivaren anmäler sin avsikt att återupptaga arbetet. I några yttranden har framhållits, att det icke vore lämpligt att göra rätten beroende av att sådan anmälningsskyldighet fullgöres. Jag delar denna mening. Däremot anser jag att skyldighet bör föreligga för arbetstagaren att, om arbetsgivaren frågar henne därom, utan dröjsmål uppgiva huruvida hon har för avsikt att återinträda i arbetet.

I likhet med vad nu finnes stadgat torde förbudet mot att avskeda kvinnlig arbetstagare på grund av att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd avhåller sig från arbete böra gälla endast under förutsättning att arbetsgivaren har kännedom om att arbetstagaren är havande eller fött barn. Arbetstagaren bör därför, innan hon uteblir från arbetet, underrätta arbetsgivaren om orsaken till bortovaron. Rimligen bör av hänsyn till arbetsgivaren sådan underrättelse, där så ske kan, lämnas i god tid före bortovarens början.

Arbetsgivaren måste i allmänhet under ledighet varom här är fråga anställa vikarie för arbetstagaren, och vikarien har, åtminstone om vikariatet är av någon längre varaktighet, berättigat anspråk på att åtnjuta skälig uppsägningstid. Det bör därför åligga arbetstagare som åtnjuter ledighet att i god tid före återinträdet i arbetet underrätta arbetsgivaren om dagen därför. Befolkningsutredningen föreslår härutinnan, att arbetstagaren icke skall utan arbetsgivarens medgivande äga återinträda i arbetet tidigare än tre veckor efter det hon hos honom gjort anmälan om tidpunkten för återinträdet. I ett par yttranden har ifrågasatts, om icke varseltiden borde göras längre; i något yttrande har förmenats, att den borde göras något kortare. Jag anser emellertid en tidrymd av den av befolkningsutredningen angivna längden väl avvägd och tillstyrker alltså förslaget på denna punkt.

Tveksamhet om tillämpningen av hithörande bestämmelser kan möjligen föreligga för det fall att en arbetstagare, som i samband med havandeskap eller barnsbörd är borta från sitt arbete, anmäler sitt återinträde i arbetet väl inom den lagstadgade maximitiden men senare än tre veckor före dess utgång. Vid den tidpunkt, då för arbetstagaren föreligger ovillkorlig rätt till återinträde, kommer alltså i detta fall maximitiden redan att ha utgått. Då varselbestämmelsen tillkommit uteslutande i arbetsgivarens eget intresse, finner jag uppenbart att arbetsgivaren icke på nyssnämnda förhållande kan grunda rätt att skilja arbetstagaren från anställningen. En annan sak är att om arbetsgivaren — utan att begagna sig av varseltiden i dess helhet eller kanske ens till någon del — påfordrar att arbetstagaren skall återupptaga arbetet omedelbart efter maximitidens utgång, arbetstagaren självfallet har att, vid risk av avsked, efterkomma en sådan begäran.



Det genom lagen stadgade förbudet bör, såsom redan nu för de viktigaste fallen gäller, avse icke blott skiljande från anställningen utan även minskning av de med anställningen förenade förmånerna. Bestämmelsen härom synes böra avfattas så att den får avseende å alla de fall som omförmälas i lagen, alltså även sådana fall då arbetstagare i samband med havandeskap eller barnsbörd tager den legalt medgivna ledigheten i anspråk. I sistnämnda fall kommer bestämmelsen allenast att innebära, att arbetsgivaren icke av nämnda anledning äger minska avlöningsförmånerna före ledighetens början eller efter arbetstagarens återinträde i arbetet. I fråga om rätt till lön eller andra förmåner under ledigheten gäller däremot endast vad parterna må hava i detta avseende avtalat.

Enligt gällande lag äger arbetsgivare minska löneförmånerna i den mån sådant kan följa därav, att kvinnlig arbetstagare, som är havande, på grund av arbetets art avstänges från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart. Detta medgivande har bibehållits i befolkningsutredningens förslag. I några yttranden ha dock erinringar framförts mot nämnda bestämmelse. Jag delar deras uppfattning som anse att enbart den omständigheten, att havandeskapet är märkbart, icke bör medföra rätt för arbetsgivaren att avstänga arbetstagaren från arbetet och i samband därmed, helt eller delvis, beröva henne löneförmånerna. För att dylik rätt skall föreligga bör liksom i fråga om rätten till avskedande erfordras någon särskild omständighet, såsom oförmåga från arbetstagarens sida att tillfredsställande fullgöra arbetet — sådan oförmåga kan ha sin grund i arten av arbetet och de särskilda fordringar detta i kroppsligt avseende ställer på utövaren — eller väsentlig minskning av hennes arbetsresultat. Jag anser alltså att berörda bestämmelse bör utgå.

Med hänsyn till omfattningen av de ändringar i gällande lag jag sålunda förordat finner jag lämpligt, att densamma ersättes med en helt ny lag. Förslag till en dylik lag har utarbetats inom socialdepartementet. Då den nya lagen skall gälla alla arbetstagare, erfordras i densamma icke någon särskild bestämmelse om lagens tillämpningsområde.

De i den nuvarande lagen stadgade förbuden avse uppsägning från en anställning. Då emellertid uppsägning icke alltid förekommer vid avbrytandet av ett anställningsförhållande från arbetsgivarens sida, torde det vara lämpligare att förbuden direkt riktas mot skiljandet från anställningen. På grund av bestämmelsen om karenstid i fråga om förbudet mot avskedande på grund av havandeskap och barnsbörd följer visserligen av nämnda utbyte av uttryckssätt att en uppsägning, som äger rum inom karenstiden men icke leder till skiljande från anställningen före utloppet av nämnda tid, icke blir giltig. Med hänsyn å ena sidan till den rikligt tilltagna karenstiden — ett år — och under beaktande å den andra sidan av att uppsägningstiden i allmänhet icke är längre än två å tre månader, synes denna ändring i lagen icke vara av beskaffenhet att för arbetsgivaren med-

föra någon nämnvärd olägenhet. Genom ändringen ernås även i förevarande avseende överensstämmelse med lagen den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Den nya lagen har vidare i vissa andra hänseenden utformats så att närmare överensstämmelse erhållits med sistnämnda lag. Sålunda ha bl. a. intagits vissa mera detaljerade bestämmelser om beräkning i förekommande fall av det skadestånd, arbetstagaren bör åtnjuta vid obehörigt avskedande.

Slutligen må nämnas, att i rubriken till den nya lagen ansetts böra angivas de viktigaste av de fall lagen avser, nämligen äktenskap och havandeskap.

Den nya lagen torde böra träda i kraft den 1 januari 1946, därvid dock, med hänsyn till utbytet av begreppet uppsägning mot begreppet skiljande från anställningen, viss övergångsbestämmelse syns nödig.

Departementschefen hemställer härefter, att lagrådets utlåtande över det inom socialdepartementet upprättade förslaget till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.*, av den lydelse bilaga (*Bilaga A*) till detta protokoll utvisar, måtte för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan bifaller Hans Maj:t Konungen.

Ur protokollet:  
*Jan-Erik Stenius.*

---

*Bilaga A.*

**F ö r s l a g**

till

**L a g**

**om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.**

Härigenom förordnas som följer.

1 §.

Ej må någon på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap skiljas från anställning som han innehar.

2 §.

Kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må icke skiljas från anställningen på den grund att hon blivit havande eller fött barn.

Har arbetsgivaren vetskap om havandeskapet eller barnsörden, må han ej heller skilja arbetstagaren från anställningen på den grund att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader. Vad sålunda stadgas skall dock ej gälla, därest arbetstagaren underlåter att, på förfrågan av arbetsgivaren, utan dröjsmål underrätta denne om att hon önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Arbetsgivaren är ej pliktig att låta återinträdet ske tidigare än tre veckor från det han mottagit meddelande om den dag, då återinträdet kan äga rum, eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställt sig hos honom.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på den rätt som enligt denna paragraf tillkommer arbetstagare.

3 §.

Arbetstagare, som ej må skiljas från sin anställning av anledning varom i denna lag förmäles, är ej heller pliktig att av sådan anledning vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av sådant uppehåll i arbetet varom förmäles i 2 § andra stycket.

4 §.

Avtal, varigenom arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån inskränkes, är ej bindande.

Har arbetsgivare i strid mot denna lag skilt arbetstagare från anställningen eller minskat de därmed förenade förmånerna, är åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till arbetsgivarens ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

#### 5 §.

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren, i strid mot denna lag, skilts från sin anställning eller fått vidkännas minskning i de därmed förenade förmånerna, dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, är arbetstagaren sin rätt förlustig.

#### 6 §.

Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. skall upphöra att gälla.

I den nya lagen stadgat förbud mot skiljande från anställning skall dock ej gälla, om skiljandet grundar sig på uppsägning, som ägt rum före den 1 januari 1946 och icke strider mot den äldre lagen.

---

## Bilaga B.

**Befolkningsutredningens förslag**

till

**L a g**

**angående ändrad lydelse av 1 och 2 §§ lagen den 19 maj 1939 (nr 171)  
om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller  
äktenskap m. m.**

Härigenom förordnas, att 1 och 2 §§ lagen den 19 maj 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. skola erhålla ändrad lydelse på sätt nedan angives.

## 1 §.

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

Såsom arbetstagare skall vid tillämpning av denna lag ej räknas medlem av arbetsgivarens familj och ej heller den, som har sin bostad i arbetsgivarens hem.

## 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 avstänges från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart. Är arbetstagaren kvinna, som är havande eller fött barn, och avhåller hon sig i samband med havandeskapet eller barnsörden under högst åtta månader från arbetet, må arbetsgivaren ej heller på grund därav uppsäga henne, där hon, innan hon upphörde med arbetet, för arbetsgivaren anmälde sin avsikt att återupptaga detsamma. I fall som sist nämnts äger arbetstagaren dock ej utan medgivande av arbetsgivaren återupptaga arbetet tidigare än tre veckor efter det hon underrättat arbetsgivaren om tidpunkten för återupptagandet.

Överlåtelse av — — — tillkommande förmån.

Denna lag träder i kraft den

194 .

*Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den 16 oktober 1945.*

Närvarande:

regeringsrådet KELLBERG,  
justitieråden GULDBERG,  
EKBERG,  
SANTESSON.

Enligt lagrådet den 13 oktober 1945 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 19 september 1945, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättat förslag till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.*

Förslaget, som finnes bilagt detta protokoll, föredrogs inför lagrådet av hovrättsassessorn E. W. Z. Göransson.

*Lagrådet lämnade förslaget utan erinran.*

Ur protokollet:

*Bertil Crona.*

---

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t  
Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 19 oktober  
1945.*

**N ä r v a r a n d e:**

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena UNDÉN,<sup>r</sup>statsråden WIGFORSS, MÖLLER, SKÖLD, QUENSEL, GJÖRES, ERLANDER, VOUGT, MYRDAL, ZETTERBERG, NILSSON, ERICSSON, STRÄNG, MOSSBERG.

Efter gemensam beredning med cheferna för justitie- och socialdepartementen anmäler statsrådet Mossberg lagrådets den 16 oktober 1945 avgivna utlåtande över det den 19 september 1945 till lagrådet remitterade förslaget till *lag om förbud mot arbetstgares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.* samt hemställer, att förslaget, som av lagrådet lämnats utan erinran, måtte efter några smärre redaktionella jämkningar, jämlikt § 87 regeringsformen, genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan förordnar Hans Maj:t Konungen, att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

*Hans Bergström.*