

Nr 119

Av herr Nihlfors m. fl., om ökat lagligt skydd för arbetstagarna mot obefogade uppsägningar.

I de intresse motsättningar mellan anställda och arbetsgivare som förefunnits beträffande arbetsgivares fria uppsägningsrätt har man tidigare fört fram tanken, att lika väl som den anställde har rätt att själv välja hos vem och på vilka villkor han vill arbeta, bör arbetsgivaren ha rätt att själv bestämma under vilka villkor han i sitt arbete vill använda anställda.

Som framgår av Lennart Geijers skrift »Rätten till arbetsplatsen» (1956), vars synpunkter till viss del sammanfaller med vad som i denna motion anförs, behandlade arbetsdomstolen i sin dom nr 100 år 1932 uppsägningsrättens problem. 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 emellertid, 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. Uppsägningen från arbetsgivarens sida innebär 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.

Nu finns i saltsjöbadsavtalet från 1936 (huvudavtalet) en överenskommelse mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen bestämmelser om uppsägningsvarsel och samrådspåbudsplikt, innebärande att en ar-

betsgivare skall underrätta arbetarnas fackliga representant minst 14 dagar före en uppsägning. Detta uppsägningsvarsel skall, om de anställda så begär, följas av 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. Huvudavtalets innehåll löser emellertid icke problemet om uppsägningsskydd för alla anställda, då det endast gäller mellan LO och SAF och därvid f. ö. icke täcker alla arbetare organiserade inom LO. Tjänstemän och icke-organiserade arbetare står givetvis utanför avtalets räckvidd.

Utan en kartläggning över uppsägningsförhållandena utanför det område, som täcks av huvudavtalet, kan generaliseringar icke göras. Såvitt vi inhämtat varierar anställningstryggheten inom olika områden mycket starkt, oavsett om den anställde är tjänsteman eller arbetare. Arbetsgivaren uppger nog som regel ett skäl för en uppsägning, men därmed är icke sagt, att det är det rätta skälet. Vidare är det *en* sak att uppge orsaken till en uppsägning och en *annan* att återta uppsägningen, om den objektivt sett bedöms oskäligen.

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 nämnas att riksdagen vid antagande av 1952 års sjömanslag föreskrev samrådsskyldighet för arbetsgivaren rörande uppsägningar av sjömän. Andra lagutskottet framhöll därvid, 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 i land 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 i jämförelse med vissa andra kulturländer i fråga om anställningstryggheten en mindre stark utveckling.

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 av nationalsocialisterna, som genom reglering av arbetsmarknaden genomdrev beslut om att uppsägningar från både arbetsgivarens och den anställdes sida måste godkännas av staten. Efter Hit-

lerdiktaturens fall 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 härvid starkt.

Även från andra länder finns värdefulla erfarenheter i fråga om anställningsskydd att inhämta, exempelvis från Frankrike.

Under senare år har i vårt land regeln om uppsägningsskydd för den anställde 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, då åtskilliga anställda står oorganiserade och ej berörs av ifrågavarande lagstiftning. En annan väg för lösandet av problemet med anställningsskydd skulle kunna gå över arbetsdomstolen. Men här hindrar domstolens dom nr 100 från 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 den skulle man också kunna täcka det område, som ligger utanför arbetsmarknadsorganisationernas räckvidd.

Om en anställd känner anställningstrygghet bör denna bidra till främjande av arbetsglädje och samarbetsvilja, vilket torde vara till fördel för såväl den anställde som hans arbetsgivare.

Avslutningsvis vill vi åter framhålla, att företagen i praktiken ytterst sällan vägrar uppge skäl för uppsägningar och att man vid massuppsägningar på grund av dåliga konjunkurer eller rationaliseringar i regel förfar på ett ur den anställdes synvinkel tillfredsställande sätt. Ovan anförda synpunkter torde dock motivera tillsättande av en utredning som skulle undersöka uppsägningsskyddets problem 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 lagligt skydd för arbetstägarna mot obefogade uppsägningar samt att för riksdagen framlägges de förslag, vartill en dylik utredning kan ge anledning.

Stockholm den 23 januari 1957

Folke Nihlfors

Henning Carlsson
i Huskvarna

Brita Elmén

Eric Nelander

Gerda Höjer

Sven Gustafson
i Göteborg