

## Nr 25

*Utlåtande i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagar mot obefogade uppsägningar.*

Andra lagutskottet har till behandling i ett sammanhang förehaft tre inom riksdagen väckta, till lagutskott hänvisade motioner, nämligen

d e l s de likalydande motionerna nr 331 i första kammaren av herrar *Apelqvist* och *Thun* samt nr 411 i andra kammaren av herr *Arvidson*,

d e l s o c k motionen nr 119 i andra kammaren av herr *Nihlfors m. fl.*

I *motionerna I: 331 och II: 411* hemställles, »att riksdagen måtte besluta att hos Kungl. Maj:t begära att frågan om arbetstgares skydd mot obefogade uppsägningar måtte bli föremål för utredning samt förslag till lämpliga åtgärder framlägges».

I *motionen II: 119* hemställles, »att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning om ökat lagligt skydd för arbetstgarna mot obefogade uppsägningar samt att för riksdagen framlägges de förslag, vartill en dylik utredning kan ge anledning».

Beträffande de skäl, motionärerna anført till stöd för sina yrkanden, får utskottet hänvisa till motionerna II: 411 och II: 119.

Över motionerna har på utskottets begäran avgivits yttranden av Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation.

### Gällande bestämmelser m. m.

I Sverige saknas generella lagstadganden angående förbud mot obefogade uppsägningar av anställda. För vissa fall finns emellertid — såsom framgår av redogörelsen här nedan — lagfästa regler om uppsägningsskydd. Skall man bilda sig en uppfattning angående vad därutöver gäller har man främst att undersöka vad rättspraxis utvisar ävensom söka upplysning om det sedvanliga innehållet i olika avtal och tjänsterelementen som berör uppsägningsfrågor. Härvid möter man emellertid ett svåröverskådligt och skiftande fält, där dessutom meningarna ofta är delade när det gäller tolkningen av olika grundsatsers och bestämmelsers innebörd. Det är uteslutet att inom föreliggande ram lämna en ens tillnärmelsevis uttömmande redogörelse för vad sålunda kan finnas att hämta på detta område. Vad som i det

följande i detta avseende framlägges kan därför endast bli att betrakta som en exemplifiering till belysning av spørsmålet.

### *Lagregler om uppsägningskydd*

*Enligt lagen den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.* stadgas, att en anställd icke får skiljas från sin anställning på grund av tjänstgöring som åligger honom enligt värnpliktslagen eller som han eljest jämlikt stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna. Ej heller må den som hör till krigsmaktens reservpersonal eller antagits såsom frivillig vid krigsmakten skiljas från anställning med anledning av tjänstgöring som det på sådan grund åligger honom att fullgöra. Skall arbetstagaren fullgöra värnpliktstjänstgöring, som är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader, är arbetsgivaren dock utan hinder av vad nu sagts berättigad att på grund därav skilja arbetstagaren från hans anställning, därest vid arbetsavtalets ingående överenskommits att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början. Vägrar arbetsgivaren i strid mot lagen att låta arbetstagaren återinträda i arbetet eller skiljer han eljest i strid mot vad i lagen är stadgat arbetstagaren från hans anställning, är han pliktig att ersätta uppkommen skada.

*Lagen den 21 december 1945 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.* innehåller bestämmelser om att arbetstagare ej må skiljas från sin anställning på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap. Vidare stadgas, att kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, icke må 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 havandeskapet eller barnsörden avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader. Har arbetsgivare i strid mot lagen skilt arbetstagare från anställningen är åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada.

Beträffande båda dessa lagar gäller att vid bedömande om och i vad mån skada uppstått hänsyn skall 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, arbetstagarens förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadas storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum. Mål som avse tillämpningen av lagarna upptages av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av

kollektivavtal, skall anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

*Lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt* upptager bl. a. bestämmelser innebärande förbud mot avskedande av arbetstagare i föreningsrättskränkande syfte.

*Arbeterskyddslagen den 3 januari 1949* innehåller bestämmelser med förbud mot avskedande av arbetstagare med anledning av att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som skyddsombud.

I detta sammanhang må också erinras om stadgandet i § 36 *regeringsformen* innebärande att befattningshavare som erhållit fullmakt på sina befattningar icke kan avsättas annat än genom domstols dom.

#### *Arbetsdomstolens dom nr 100 år 1932*

Då efter vad som anförts lagregler på förevarande område i stor utsträckning saknas i vårt land, är det naturligt att söka ledning angående gällande rätts ståndpunkt i domstolarnas praxis i fråga om avgöranden av rättstvister där det rört sig om giltigheten av uppsägningar. Härvid faller främst i blickpunkten *arbetsdomstolens dom år 1932 nr 100*, som fått prejudicerande verkan och tillmätts stor betydelse vid fastställande av innebörden av gällande rätt. I nämnda dom heter det bl. a.: »*Vad angår upphörande av arbetsavtal, som slutits för obestämd tid, råder dock icke någon tvekan därom, att i Sverige lika väl som i andra länder den allmänna rättsgrundsatsen gäller, att dylikt avtal kan å ömse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid och att skäl för uppsägningen icke behöver anföras, vare sig denna äger rum från den ena eller den andra sidan.*» Domstolen anger här efter att den sålunda givna huvudregeln kan lida vissa inskränkningar. En sådan inskränkning anges vara att arbetsgivaren icke får använda sig av sin uppsägningsrätt för ett syfte som strider mot lag och goda seder. Andra inskränkningar anges kunna följa av uttryckliga avtalsbestämmelser.

#### *Huvudavtalet och 1946 års avtal om företagsnämnder*

Bland viktigare avtalsregleringar på området är främst att nämna de bestämmelser som återfinnes i det mellan Svenska arbetsgivarföreningen och Landsorganisationen ingångna huvudavtalet av år 1938 samt det mellan samma parter träffade avtalet om företagsnämnder av år 1946. I dessa avtal — som har karaktären av ramavtal och blir gällande såsom kollektivavtal så snart de antagits för två motstående förbunds gemensamma verksamhetsområde — stadgas skyldighet för arbetsgivare att vid uppsägning av arbetare från anställning, som varat minst nio månader, i förväg varsla om åtgärden varefter samråd kan äga rum. Frågan om uppsägningens berättigande kan därefter hänskjutas till en central nämnd, arbetsmarknadsnämnden, som innehåller representanter för såväl arbetsgivar- som arbetstagar-

sidan. Arbetsmarknadsnämnden har att genom noggrann undersökning av dit hänskjuten fråga söka få en saklig riktig uppfattning om omständigheterna i det särskilda fallet. Nämnden skall söka komma till en samstämmig uppfattning i bedömandet av frågan och finna utvägar för utjämning av motsättningen mellan parterna. Det beslut varom flertalet i nämnden förenar sig skall delgivas resp. förbund; beslutet har icke bindande verkan utan har närmast formen av en rekommendation.

### *Anställda i offentlig tjänst*

Bestämmelser angående uppsägning är vidare att söka i olika tjänsterelementen rörande anställda i offentlig tjänst. Dessa reglementen innehåller dock utöver föreskrifter om uppsägningstider mera sällan några närmare upplysningar för bedömande av frågan om uppsägningars giltighet. Beträffande ordinarie befattningshavare i statlig tjänst torde med fog kunna göras gällande, att de innehar en relativt tryggad rätt till sin anställning, varvid dock är att märka att denna trygghet i viss mån modifieras av en långtgående förflyttningsskyldighet (13 § i statens allmänna avlöningsreglemente). Beträffande i annan offentlig tjänst än statlig — utom i vad avser fullmaktshavare som går in under den ovan nämnda § 36 i regeringsformen — ligger det något annorlunda till. Här torde ofta från arbetsgivarhåll — i den mån annat icke följer av uttryckligt stadgande i föreliggande anställningsavtal — hävdas en oinskränkt befogenhet att utan närmare angivande av skäl säga upp en anställd. Det är dock att nämna att Svenska stadsförbundets och Svenska landskommunernas förbunds normaltjänsterelementen innehåller bl. a. följande bestämmelser: »Den, som innehaft ordinarie tjänst under minst 15 år, eller, därest han fyllt 40 år, under minst 10 år, kan uppsägas endast om den tjänst han innehar bli överflödigt och skall i sådant fall åtnjuta ett års uppsägningstid. Han skall om möjligt beredas annan anställning hos kommunen. Återinrättas den indragna tjänsten inom tre år, äger tjänstemannen, om han därvid anmäler sig som sökande, återfå denna.» Bestämmelsernas tillämpning lider inskränkning av vad som föreskrivits om avgångsskyldighet i gällande pensionsreglementen och av vad som enligt reglementet stadgats om skiljande av befattningshavare från tjänsten på grund av fel eller försummelse i tjänsten eller liknande. Vidare skall vid stridsåtgärd bestämmelserna i gällande förhandlingsordning äga tillämpning.

### *Uttalanden vid tillkomsten av 1952 års sjömanslag*

*Sjömanslagen den 30 juni 1952* innehåller (14 §) bestämmelse om att sjöman, vilkens anställning varat minst sex månader, äger om han uppsäges från tjänsten påkalla samråd rörande uppsägningen med en särskild nämnd

ombord. I samband med bestämmelsernas tillkomst gjordes vissa uttalanden som kan vara av intresse att återge i detta sammanhang.

Stadgandet bygger på förslag avgivet av 1946 års sjömanskommitté (SOU 1951: 22), som bl. a. anförde följande.

Inom svensk arbetsrätt gäller sedan länge den grundsatsen, att envar av parterna i ett tjänsteavtal äger bringa tjänsteförhållandet till upphörande när som helst, blott överenskommen eller eljest skälig uppsägningstid iakttages. Utvecklingen har emellertid gått därhän, att den enskilde arbetstagaren, som vanligen på ett helt annat sätt än arbetsgivaren är beroende av tjänsteavtalets bestånd, anses böra vara i viss mån tryggad mot sådana uppsägningar från arbetsgivarens sida, vilka icke äro sakligt grundade.

I *propositionen nr 170 till 1952 års riksdag* med förslag till ny sjömanslag uttalade *departementschefen* bl. a.

Såsom kommittén framhållit gäller sedan länge inom svensk rätt den grundsatsen, att såväl arbetsgivare som arbetstagare äro oförhindrade att — med iakttagande av vederbörlig uppsägningstid — när som helst bringa ett ingånget arbetsavtal till upphörande. Under senare tid ha emellertid hos arbetsmarknadens parter tänkesätten om denna ömsesidiga handlingsfrihet i så måtto modifierats som den uppfattningen vunnit insteg och erkännande, att arbetstagaren bör äga ett särskilt skydd mot oberättigade och förhastade uppsägningar från arbetsgivarens sida. En dylik åsikt har, såvitt angår den enskilda arbetsmarknaden i land, stadfästs i det mellan arbetsgivareföreningen och landsorganisationen år 1938 ingångna s. k. saltsjöbadsavtalet; i detta lämnas föreskrifter bl. a. om samråd i närmare angiven ordning mellan representanter för arbetsgivare och arbetstagare vid ifrågasatt permittering eller uppsägning av arbetstagare, vars anställning varat minst nio månader.

Icke någon av de hörda myndigheterna eller organisationerna har bestritt riktigheten av önskemålet, att arbetstagare icke skall utsättas för oberättigad eller förhastad uppsägning.

Även *andra lagutskottet* framhöll i sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 44, att utvecklingen gått i den riktningen, att arbetsgivarens sedan gammalt erkända rätt att när som helst uppsäga arbetstagaren från hans anställning i viss mån inskränkts.

### Remissyttrandena

*Svenska arbetsgivareföreningen* anför i sitt yttrande inledningsvis, att den allmänna rättsregeln beträffande uppsägning av enskilda tjänsteavtal är, att vardera parten äger bringa anställningen till upphörande genom uppsägning med iakttagande av vederbörlig uppsägningstid. Från huvudregeln gäller emellertid vissa undantag, fortsätter föreningen, och framhåller att uppsägning av en arbetstagare icke får ske i strid med goda seder och att ytterligare undantag följer av särskilda lagregler med förbud mot avskedande av arbetstagare i vissa fall. Härefter heter det i yttrandet:

Genom det 1938 mellan arbetsgivareföreningen och landsorganisationen ingångna huvudavtalet samt 1946 års avtal om företagsnämnder mellan samma parter ha rättsreglerna beträffande uppsägning fått ytterligare viktiga komplement. Den grundläggande rättsregeln är bibehållen och bekräftad i dessa avtal. Samtidigt ha arbetarnas krav på trygghet i anställningen blivit på särskilt sätt tillgodosedda genom avtalens varselregler och förhandlingsordning samt genom möjligheten att i sista hand hänskjuta uppsägningsfrågor till den s. k. arbetsmarknadsnämnden. Ifrågasvarande avtalsprinciper ha i stor utsträckning befasts även utanför föreningens område.

Motionärerna anse, att tiden nu är mogen för en omkastning i den grundläggande rättsprincipen. De vända sig sålunda mot att uppsägning för närvarande rättsligt kan ske »utan skäl» och åberopa, hurusom arbetsgivarna dock i praktiken regelmässigt ange skäl för en uppsägning. Härtill vill föreningen för sin del framhålla, att varje uppsägning normalt betingas av sakskaäl; den reella frågan gäller huruvida domstol skall äga pröva dessa sakskaäl efter vissa generella rättsnormer. Det torde vara uppenbart, att utomordentligt stora svårigheter skulle göra sig gällande, därest domstolarna verkligen skulle åläggas en dylik prövning. Vidare får anses klart, att en reform av detta slag icke skulle kunna genomföras utan att även medföra vissa inskränkningar för arbetstagarparten såvitt gäller dess nuvarande möjligheter att företaga uppsägning utan rättslig värdering av föreliggande sakskaäl. Utvecklingen i stort skulle med andra ord gå mot samma ordinariesystem som gäller på det statliga området. Det får anses tveksamt, huruvida arbetstagarerna själva åtminstone på längre sikt skulle vara betjänta av en sådan utveckling.

Knappast någon sektor av samhällslivet präglas i så hög grad som arbetsmarknaden av att parterna, såväl enskilda som organisationer, tillämpa rättsregler och avtalsbestämmelser med hänsyn till vad billighet och skälighet kräver. Det är obestridligt, att nu gällande uppsägningsregler icke tillämpas så, att den av motionärerna förordade omkastningen i regelsystemet är motiverad. Betecknande är bl. a., att antalet uppsägningsfall som under årens lopp alltsedan 1939 förts till arbetsmarknadsnämnden blott uppgår till omkring tjugo. De fall då missbruk av uppsägningsrätten över huvud taget kan anses ha förekommit äro utomordentligt få, och de ha regelmässigt lösts efter ingripande av vederbörande organisationer. Det är med kännedom om faktiska förhållanden på den svenska arbetsmarknaden icke berättigat med analogier från andra länders rättssystem. De lagstiftningsåtgärder i uppsägningsfrågorna som vidtagits i andra länder ha haft en helt annan bakgrund än den som är för handen i vårt land.

Föreningen vill i sammanhanget understryka arbetsmarknadsparternas ofta ådagalagda vilja och förmåga att själva genom förhandlingar lösa gemensamma betydelsefulla frågor. Detta har hittills respekterats av statsmakterna. Praxis härvidlag skulle på ett mycket anmärkningsvärt sätt brytas i händelse av ett lagstiftningsinitiativ i uppsägningsfrågorna. Det må här även upplysningsvis nämnas, att arbetsgivareföreningen på våren 1956 tog kontakt med tjänstemannapartem för att diskutera ett flertal gemensamma frågor av central betydelse. Formella förhandlingar med Svenska Industritjänstemannaförbundet upptogs på hösten 1956, och dessa förhandlingar skola återupptagas efter den nu pågående förhandlingssäsongen. Där-

vid komma bland annat att behandlas även uppsägningsfrågorna, vilka sedermera aktualiserats av industritjänstemannaförbundet i ett framlagt förslag.

Under åberopande av de anförda synpunkterna avstyrker föreningen ifrågavarande motioner.

#### *Landsorganisationen anför:*

Regleringen av frågan om formerna och förutsättningarna för arbetstägares uppsägning ingår som en integrerande del av det mellan Svenska arbetsgivareföreningen och LO 1938 avslutade huvudavtalet liksom av det mellan samma organisationer 1946 ingångna avtalet om företagsnämnder. Den gemensamma förutsättningen för dessa liksom för övriga centrala s. k. Saltsjöbadsavtal har varit parternas uppfattning att i avtalen behandlade frågor vore bättre ägnade för en avtalsmässig reglering än för en lagreglering.

Mot de här ifrågavarande avtalens uppsägningsregler svarande bestämmelser har upptagits i det år 1947 mellan LO och Avtalsnämnden för statsägda bolag ingångna huvudavtalet.

Det må nämnas att i samtliga avtal reglerna om anställningstrygghet icke, i motsats till motionärernas förslag, är begränsade till att avse fall av uppsägning. De avser även permittering liksom anställning resp. återintagning av arbetskraft efter på grund av arbetsbrist företagna avskedanden eller permitteringar.

Avtalen upptar bestämmelser om varselplikt och samråd mellan de lokala parterna samt om rätt för arbetarparten att — där vid samråd uppgörelse inte kunnat ernås — genom vederbörande förbundsstyrelse hänskjuta tvistefrågan till prövning av den centrala arbetsmarknadsnämnden (resp. centralsrådet för statsägda bolag) efter norm av vissa i avtalen angivna principer.

Vid handläggningen av uppsägnings- och permitteringstvister fungerar arbetsmarknadsnämnden icke som skiljenämnd utan som ett förhandlings- och förlikningsorgan. Erfarenheterna av nämndens verksamhet bekräftar emellertid att den omständigheten att nämnden inte är någon i egentlig mening dömande instans icke gjort de hithörande reglerna illusoriska. Utredningen — vid förundersökning liksom vid den direkta förhandlingen inför nämnden — är i varje särskilt fall mycket omfattande och underkastas av nämnden en sorgfällig prövning. Att nämndens ledamöter understundom stannar i olika slutsatser rörande uppsägningens eller permitteringens berättigande är helt naturligt i betraktande av att prövningen som regel avser frågor om berörda arbetares personliga skicklighet och lämplighet för arbetet — frågor som tydligen kan vara föremål för delade meningar.

Här bör tilläggas att enligt de ifrågavarande avtalen en uppsägnings- eller permitteringstvist, som inte kunnat lösas vid lokalt samråd, ingalunda alltid kommer att hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden. I själva verket torde det vara undantagsfall då så sker. Avtalen medger nämligen att en tvist före hänskjutande till nämnden göres till föremål för förhandling mellan förbunden å ömse sidor. Man torde kunna antaga — statistik saknas — att det stora flertalet tvister regleras genom sådan förbundsförhandling; för tvistens prövning i denna ordning gäller samma materiella normer som

enligt avtalen gäller för arbetsmarknadsnämndens behandling av dit hänskjutna ärenden.

Med hänsyn till förekomsten av lokalt samråd samt nyssnämnda möjlighet till förbundsförhandling låter det sig tydligen icke göra att bedöma avtalens effekt enbart på grundval av antalet av arbetsmarknadsnämnden behandlade ärenden. Vid bedömande av denna effekt bör man inte heller förbise den indirekta, så att säga moralbildande eller i varje fall avhållande verkan, som avtalens uppsägningsregler utövat såväl i och för sig som genom skyldigheten för en arbetsgivare att inför arbetsmarknadsnämnden förebringa utredning om sina motiv för en påtalad åtgärd.

Att, såsom inledningsvis framhållits, de här ifrågavarande avtalens reglering av uppsägnings- resp. permitteringsskyddet avsett att ersätta lagreglering anser LO icke under alla förhållanden utgöra hinder för organisationen att biträda ett lagstiftningsförslag i ämnet. Men förutsättningen härför måste självfallet vara att avtalsregleringen visats icke motsvara sitt syfte. För sin del har emellertid LO under de snart tjugo år som gått sedan huvudavtalet slöts icke haft anledning att aktualisera frågan om att avlösa den nuvarande ordningen med lagstiftning.

Det kan för övrigt ifrågasättas om man av en lagstiftning resp. domstolsprövning skulle från arbetstagar synpunkt kunna förvänta några reella fördelar. En lag skulle inte kunna stadga något *undantagslöst* uppsägnings- skydd, och både från saklig och lagteknisk synpunkt måste det vara en vansklig uppgift att avgränsa undantagsfallen. Och vad domstolarna angår lär det kunna betvivlas att de mera allmänt förfogar över de särskilda insikter och erfarenheter som erfordras för bedömande av t. ex. skickligheten eller lämpligheten hos en arbetstagare. I den mån uppsägningstvister komme att handläggas vid allmän domstol finge man också med hänsyn till instansordningen räkna med en avsevärd tidsutdräkt, innan ett slutligt avgörande kunde ernås.

Det är riktigt, som i de tydligen från tjänstemannahåll inspirerade motionerna sägs, att tjänstemännen står utanför de här ifrågavarande avtalsregleringarna. LO känner emellertid inte till att det på tjänstemannahåll gjorts försök att få till stånd något avtal; först i årets avtalsrörelse lär frågan ha aktualiserats av ett par TCO-förbund. Endast om avtalsvägen visar sig oframkomlig bör enligt LO:s mening lagstiftningsingripanden övervägas på förevarande område.

#### *Tjänstemännens centralorganisation* anför till en början:

TCO vill inledningsvis starkt understryka det otillfredsställande förhållandet, att gällande rätts ståndpunkt till arbetsgivarens uppsägningsrätt står i strid med den allmänna rättsuppfattningen i denna fråga. Medan gällande rätt i princip tillåter arbetsgivare att fritt uppsäga en arbetstagare, oavsett dennes ålder och anställningstid och utan skyldighet att angiva skäl, har rättsuppfattningen undan för undan förändrats så, att det i dag anses att en arbetsgivare skall vara skyldig uppge skäl för en uppsägning och även underkasta sig prövning av skälets hållbarhet. — — —

Visserligen kan icke göras gällande, att arbetsgivaren mera allmänt missbrukar den fria uppsägningsrätten. Förhållandena varierar inom olika områden, men de direkta missbruken kan likväl betraktas som undantagsfall. Det finns dock tillräckligt många och tillräckligt upprörande fall av uppsäg-

ningar av äldre tjänstemän med lång anställningstid för att man icke skall kunna acceptera det nuvarande tillståndet. Härtill kommer också att bristen på anställningstrygghet kan verka hämmande på arbetsglädjen och skapa en otrygghetskänsla icke endast hos dem som direkt drabbas av en obefogad uppsägning, utan även hos alla dem som kan befara att bli försatta i en sådan situation. I synnerhet för äldre tjänstemän, som under många år varit anställda i samma företag, föreligger ett påtagligt behov av anställningstrygghet. En uppsägning, som drabbar en sådan arbetstagar, medför både ett avsevärt personligt lidande och ett ekonomiskt avbräck på grund av svårigheten för sådana tjänstemän att erhålla ny anställning.

Efter att bl. a. ha berört en del rättsfall där frågor om giltigheten av uppsägningar av anställda varit uppe till bedömande, konstaterar organisationen som sin uppfattning, att nuvarande rättsläge icke ger de anställda en anställningstrygghet, som svarar mot allmänna rättsmedvetandets krav och att missförhållandena i detta avseende, ehuru de huvudsakligen förekommer i enskild tjänst, dock icke är uteslutna på det offentliga området. Mot bakgrunden härav anser organisationen det vara uppenbart att anställningstryggheten måste förbättras. Här efter heter det i yttrandet:

I motionerna har angetts de vägar, som kan beträdas för att arbetstagarerna skall nå ett skydd mot obefogade uppsägningar. Motionärerna har sålunda pekat på möjligheten att genom ändrad praxis i arbetsdomstolen nå ett sådant skydd. TCO vill icke bedöma möjligheterna härför men vill — i likhet med motionärerna — konstatera, att arbetsdomstolen i domen 1932:100 betonat, att rättsordningen endast har att träffa ett avgörande, som överensstämmer med gällande rättsregler och avtalsbestämmelser. Det synes därför tveksamt, om man, trots att rättsuppfattningen på detta område har förändrats sedan år 1932, kan räkna med en sådan förändring av arbetsdomstolens praxis, att problemet därigenom får en tillfredsställande lösning. Att de allmänna domstolarna ej synes benägna att göra detta framgår av de förut refererade domarna. Vad avser den andra av de i motionerna angivna vägen till uppsägningsskydd, d. v. s. avtal mellan arbetsmarknadens parter, vill TCO hänvisa till att frågan för stora grupper av arbetare — dock endast ungefär hälften av de till LO anslutna — fått en partiell lösning genom tillkomsten av huvudavtalet och den därigenom inrättade arbetsmarknadsnämnden. Det ankommer icke på TCO att bedöma, huruvida härigenom tillräckliga garantier för obefogade uppsägningar föreligger för de berörda arbetarna. Tjänstemännen beröres icke av arbetsmarknadsnämndens verksamhet. Det materiella innehållet i den mellan Svenska Arbetsgivareförbundet och Landsorganisationen träffade överenskommelsen torde dock ej ur tjänstemannasympunkt ge tillräckliga garantier. Det räcker med att hänvisa till att arbetsmarknadsnämnden i uppsägningsfall ej fungerar som skiljenämnd utan endast har att avge utlåtande och att sådant utlåtande endast kan ges, om det går att få majoritet för en viss uppfattning i nämnden. Då densamma är paritetiskt sammansatt av representanter från LO och SAF, kan lätt inträffa — och har enligt uppgift också inträffat — att vardera sidan har en egen ståndpunkt, och i så fall blir det ej något utlåtande.

Möjligheterna att genom avtal skapa ett uppsägningsskydd föreligger

visserligen, och åtskilliga av de till TCO anslutna förbunden avser att söka få till stånd sådant uppsägningsskydd. Det bör emellertid framhållas, att detta ej medför någon förändring av den nu gällande otillfredsställande rättsregeln om fri uppsägningsrätt och att därför, därest uppsägningsskydd skapas genom avtal, situationen för arbetstagare, som ej omfattas av de kollektivavtal som kan komma till stånd, blir oförändrad. Ur allmänna samhällssynpunkter torde det också kunna ifrågasättas, om icke ett rimligt anställningsskydd bör beredas alla arbetstagare.

I detta sammanhang må understrykas, att vad som bör eftersträvas icke är något undantagslöst uppsägningsskydd utan en skälig avvägning mellan arbetstagarens berättigade intresse av anställningstrygghet och arbetsgivarens berättigade intresse att kunna bedriva sin verksamhet på ett försvarligt sätt. Svårigheter att göra denna avvägning föreligger såväl om man går avtalsvägen, som lagstiftningsvägen.

Mot en lagstiftning på området kan anföras, att frågor av denna karaktär som berör förhållandet mellan arbetsmarknadens parter av hävd i allmänhet anses böra lösas genom avtal mellan dessa. Därest lagstiftningen emellertid, såsom i motionerna föreslagits, blir dispositiv och endast gäller, om frågan ej reglerats i kollektivavtal, synes invändningar av anförd art icke vara av avgörande natur.

TCO finner att det är av väsentlig betydelse för TCO:s medlemmar att 1932 års rättsregel, som allttjämt med stränghet tillämpas av domstolarna, ersättes med en annan regel, som står i samklang med allmänna rättsuppfattningen i dag. Utan att nu ta ställning till om en lagstiftning skall genomföras, finner TCO det vara av synnerligt värde om detta problemkomplex blir föremål för en allsidig utredning.

### Utskottet

Trygghet i anställningen är en faktor av väsentlig betydelse för den enskilda arbetstagaren. Vetskapen om att kunna räkna med bibehållen anställning under en längre tidrymd utgör för det stora flertalet grunden för den framtida försörjningen och möjliggör att planera denna utan den oro och osäkerhet, som följer med risken att utan egen förskyllan stå utan arbete. Förutsättningarna för social anpassning förbättras, och riskerna för att samhället skall behöva ingripa till hans och familjens uppehälle blir mindre. Genom tryggheten skapas även större tillförsikt, arbetsglädje och personlig harmoni, allt ägnat att verka befrämjande på arbetsprestationerna till gagn även för arbetsgivaren.

Om alltså, såsom framgår av det anförda, ett skydd mot obefogade uppsägningar kan motiveras även av såväl samhälls- som arbetsgivarintressen, så är det dock naturligt att betrakta en tillfredsställande lösning av föreliggande problem som i främsta rummet ett arbetstagarintresse. Det är också främst från arbetstagar sidan som initiativ av nu ifrågavarande slag tagits i vårt land. Allteftersom den fackliga arbetarrörelsen vuxit sig starkare har möjligheterna för arbetarna att vinna förståelse för sina krav ökat

och deras ställning i berörda hänseende förbättrats. Efter hand har också hos arbetsgivarna den tidigare inställningen till den fria uppsägningsrätten modifierats och den uppfattningen vunnit insteg och erkännande, att arbetstagaren har ett berättigat anspråk på att icke utan bärande skäl bli skild från sin anställning. Denna uppfattning har bekräftats genom avtalsöverenskommelser syftande till att skydda arbetstagaren mot opåkallade uppsägningar från arbetsgivarens sida. Varierande förhållanden råder dock fortfarande, och det är säkerligen icke obefogat att påstå, att en tillfredsställande lösning ännu icke nåtts för arbetsmarknaden i dess helhet. Motionärerna synes härvidlag närmast haft tjänstemännen i enskild tjänst i åtanke.

I motionerna förordas, att möjligheterna att genom lagstiftningsåtgärder bereda arbetstagare ökat skydd mot obefogade uppsägningar göres till föremål för utredning.

Såväl Svenska arbetsgivareföreningen som Landsorganisationen har i yttranden över motionerna avstyrkt lagstiftningsingripanden på området i nuvarande läge. Tjänstemännens centralorganisation har förklarat, att organisationen, utan att ta ställning till om en lagstiftning skall genomföras, finner det vara av synnerligt värde om föreliggande problemkomplex blir föremål för en allsidig utredning.

Vid bedömning av den fråga som aktualiserats genom motionerna finner utskottet bland annat följande vara att beakta.

I vårt land saknas generella lagstadganden om förbud mot obefogade uppsägningar av arbetstagare. För speciella fall finns dock lagregler med angivna syftemål, såsom exempelvis i fråga om avskedande på grund av militärtjänstgöring, vid havandeskap m. m. I övrigt har arbetstagaren att i första hand lita till vad som avtalsvägen överenskommit mellan berörda parter.

Vid en avvägning av skälen för och emot en lagstiftning på området inställer sig i första hand frågan huruvida en lagstiftning är den väg, varigenom det effektivaste skyddet kan skapas för arbetstagaren. En lagstiftning skulle vara av visst värde för dem, som icke har sådan ställning på arbetsmarknaden, att de genom starka organisationer kan hävda sig gentemot arbetsgivarna, och för vilka det därför finns de största riskerna för mindre tillfredsställande förhållanden i berörda avseende. Mot tanken på en lagstiftning kan å andra sidan anföras, att vi här rör oss på ett område, där förhållandena av hävd reglerats genom avtal mellan arbetsmarknadens parter utan påverkan av lagstiftning. Att tillgripa lagstiftning i en tid, då utvecklingen visar hän mot att arbetsmarknadens parter i allt större utsträckning löser inbördes problem genom frivilliga överenskommelser synes opåkallat. Det torde också vara så, att en på frivillig överenskommelse grundad reglering är bättre ägnad att vinna berörda parters stöd och förtroende

än en lagstiftning. Här kommer också partsorganisationernas betydelse för kontrollen av reglernas efterföljd in i bilden. Det torde nämligen kunna förutskickas, att vederbörande organisationer var för sig har ett särskilt intresse av att tillse, att deras medlemmar följer under organisationernas medverkan och på deras ansvar slutna överenskommelser.

Det torde icke kunna bli fråga om att — därest lagstiftningsvägen väljes — i lag stadga ett undantagslöst uppsägningsskydd. Skyddet kan inte komma att omfatta annat än vad som kan betecknas som obefogade uppsägningar. Från både saklig och lagteknisk synpunkt måste det bli en vansklighet uppgift att verkställa gränsdragningen härvidlag. De domstolar som finge att handlägga frågor om lagens tillämpning skulle komma att ställas inför en mängd svärbemästrade problem, såsom exempelvis bedömning av skickligheten eller lämpligheten hos en arbetstagare. Härtill kommer att i den mån uppsägningstvister komme att handläggas vid allmän domstol man med hänsyn till instansordningen finge räkna med risk för en avsevärd tidsutdräkt innan det slutgiltiga avgörandet kunde träffas. Sådan tidsutdräkt skulle vara synnerligen olämplig med tanke på den ovisshet med avseende å det med tvisten avsedda anställningsförhållandet som skulle vara rådande under tiden tvisten påginge.

Mot bakgrunden av det anförda finner utskottet ett uppsägningsskydd baserat på frivillig överenskommelse vara förenat med så betydande fördelar, att en lagstiftning på området icke bör aktualiseras förrän det ådagalagts, att det ej är möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Med utgångspunkt härifrån kan utskottet för sin del icke finna, att det för närvarande föreligger anledning att överväga lagstiftningsåtgärder. Enligt utskottets mening finns det berättigad anledning att antaga, att den hitintills förelupna utvecklingen mot större trygghet för arbetstagarna skall fortsätta och även komma att omfatta grupper, som ännu icke nått lika långt som andra i förevarande avseende.

I anslutning till vad i motionerna anföres vill utskottet slutligen som sin mening framhålla, att den omständigheten, att Sverige i motsats till vissa främmande länder saknar allmänna lagregler om skydd mot obefogade uppsägningar av arbetstagare i praktiken icke medfört att vi i vårt land i fråga om anställningstrygghet i berörda avseende ej nått lika långt som de länder, där lagstiftning införts. Genom samförstånd mellan arbetsmarknadens parter har avtalsvägen mera ändamålsenlig reglering nåtts än den, som skulle kunnat tillskapas lagstiftningsvägen.

Under åberopande av vad som sålunda anförts avstyrker utskottet i motionerna begärd utredning. Utskottet får därför hemställa,

att förevarande motioner

1) I: 331 och II: 411 samt

2) II: 119,

icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 2 maj 1957

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

---

*Vid detta ärendes behandling har närvarit*

från första kammaren: herrar Strand, Axel E. Svensson, fru Carlqvist, fru Svenson, herrar Huss, Mannerskantz\*, Grönkvist och fru Hamrin-Thorell;

från andra kammaren: herr Nilsson i Göteborg, fru Ekendahl, herr Bengtsson i Varberg, fröken Höjer, herrar Königson, Larsson i Hedenäset\*, Lothigius och fru Svensson.

---

\* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

### Reservation

av fröken Höjer, som ansett, att utskottet bort tillstyrka motionerna I: 331 och II: 411 samt II: 119 och att därför

a) det avsnitt i utskottets yttrande, som på s. 11 börjar med »Vid en avvägning» och på s. 12 slutar med »lagstiftningsvägen», bort ersättas med text av följande lydelse:

»I motionerna lämnas bl. a. redogörelser för bristerna i de anställdas uppsägningsskydd, och motionärerna hänvisar till det skydd mot obefogade uppsägningar, som lagstiftningsvägen införts i vissa europeiska länder. Det konstateras, att frågan kan lösas genom ändrad praxis i arbetsdomstolen, genom avtal mellan arbetsmarknadens organisationer eller genom lagstiftning, i vilket fall lagstiftningen bör vara dispositiv i den meningen, att den skall kunna sättas ur kraft genom reglering i kollektivavtalets form, därest arbetsmarknadsparterna så finner önskligt. I motionerna hemställs, att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t begära utredning om arbetstagares skydd mot obefogade uppsägningar.

Som i TCO:s yttrande framhålles står gällande rätts ståndpunkt till arbetsgivarens uppsägningsrätt i strid med den allmänna rättsuppfattningen i denna fråga. Medan gällande rätt i princip tillåter arbetsgivare att fritt säga en arbetstagare, oavsett dennes ålder och anställningstid och utan skyldighet att ange skäl, har rättsuppfattningen undan för undan förändrats så, att det i dag anses, att en arbetsgivare skall vara skyldig uppge skäl för en uppsägning och även underkasta sig prövning av skälets hållbarhet.

Denna nya rättsuppfattning har registrerats av bl. a. andra lagutskottet under förarbetena till 1952 års sjömanslag. Sedan 1946 års sjömanskommitté angett, att utvecklingen gått därhän, att en arbetstagare anses böra vara i viss mån tryggad mot sådana uppsägningar från arbetsgivarens sida, som icke är sakligt grundade, och departementschefen i propositionen understrukit detta, förklarade andra lagutskottet (utlåtande nr 44/1952 s. 66, 86 och 102), att den enskilda arbetstagaren har ett berättigat anspråk på att icke utan skäl bli skild från sin anställning.

Utskottet finner, att trots detta uttalande av andra lagutskottet domstolarna i två fall så sent som 1956 och 1957 vid sin behandling av dessa ärenden tillämpat 1932 års principer.

I den av samtliga motionärer citerade TCO-broschyren: Rätten till arbetsplatsen, framlägges fem exempel på s. k. obefogade uppsägningar. Det är speciellt tjänstemän i mellanskiktet och i högre ålder, som på detta sätt plötsligt berövas sin ekonomiska och samhälleliga existens. Utskottet finner det alarmerande att exempel som dessa utan svårighet kan plockas fram i en tid av högkonjunktur och höggradig brist på arbetstagare. Det är även uppenbart, att denna grupp av tjänstemän, särskilt de kvalificerade, har helt andra svårigheter än arbetarna att vid högre ålder erhålla ny anställning.

Även om utskottet icke funnit bevisat, att arbetsgivare mer allmänt missbrukat den fria uppsägningsrätten, är det dock tydligt, att speciellt på den privata arbetsmarknaden förekommer upprörande fall av uppsägningar, vilka väl motiverar en närmare undersökning av dessa förhållanden. Därvid bör prövas om icke ett rimligt anställningsskydd bör beredas alla arbetstagare. Om uppsägningskydd för vissa grupper skapats genom avtal, bör dessa kunna hållas utanför det förslag — ev. lagstiftning — vartill utredningen kommer. Vad det gäller är att fastslå sådana allmänna principer, som kan stödja arbetstagarnas organisationer vid träffande av uppgörelser. I varje samhälle, som strävar att bereda medborgarna social trygghet, utgör skyddet för arbetstagare mot obefogade uppsägningar en nödvändig beståndsdel.

Under åberopande av vad som sålunda anförts tillstyrker utskottet i motionerna begärd utredning.»

b) att utskottet bort hemställa,

att riksdagen med bifall till förevarande motioner,

1) I: 331 och II: 411; samt

2) II: 119,

måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning angående frågan om skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar.