

## Nr 22

### *Utlåtande i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagare mot uppsägning och permittering.*

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

1) de likalydande motionerna nr 27 i första kammaren av herrar *Lager* och *Öhman* samt nr 49 i andra kammaren av herr *Hagberg m. fl.* om skydd för anställda mot uppsägning och permittering, samt

2) de likalydande motionerna nr 367 i första kammaren av herr *Hanson, Per-Olof*, och nr 448 i andra kammaren av fru *Nettelbrandt m. fl.* angående skydd för arbetstagare mot obefogad uppsägning.

I *motionerna I:27* och *II:49* yrkas »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer om sådan utredning att förslag till lagligt skydd för anställda arbetare och tjänstemän mot uppsägningar och permitteringar kan föreläggas 1963 års riksdag».

I *motionerna I:367* och *II:448* hemställs »att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar, uppsägningsskydd, samt att för riksdagen framläggas de förslag vartill en dylik utredning kan ge anledning».

Beträffande de skäl motionärerna åberopat till stöd för sina yrkanden får utskottet, i den mån redogörelse därför inte lämnas i det följande, hänvisa till, såvitt angår det första motionsparet, motionen *I:25* och, såvitt angår det andra motionsparet, motionen *II:448*.

Över motionerna har utskottet i den ordning 46 § riksdagsordningen föreskriver inhämtat yttrande från arbetsdomstolens ordförande. Yttranden har därjämte på utskottets begäran avgivits av Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation.

### Gällande bestämmelser

I Sverige saknas till skillnad från flertalet andra europeiska länder generella lagstadganden angående förbud mot obefogade uppsägningar av anställda. För vissa fall finns dock — såsom framgår av redogörelsen nedan — lagfästa regler om uppsägningsskydd. I övrigt regleras frågan genom avgöranden i rättspraxis, genom olika avtal mellan arbetsmarknadens parter samt genom tjänsterelementen. Bestämmelserna blir härigenom tämligen svåröverskådliga, och meningarna är stundom delade när det gäller tolk-

ningen av olika grundsatser och reglers innebörd. Till belysning av vad som finns stadgat på ifrågavarande område lämnas i det följande redogörelse för vissa lagstadganden, domstolsavgöranden, avtal och reglementen.

#### *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, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum. Mål som avser 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.

*Arbetskyddslagen 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.

Mål som avser tillämpningen av bestämmelserna i de båda sistnämnda lagarna skall anhängiggöras hos arbetsdomstolen även då det icke är fråga om i kollektivavtal reglerat anställningsförhållande.

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.

### *Rättspraxis*

Domstolarnas praxis i rättstvister beträffande giltigheten av uppsägningar har med prejudicerande verkan fastslagits i *arbetsdomstolens dom år 1932 nr 100*. I denna 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.*» I senare rättsfall (1933 nr 159, 1936 nr 121) har arbetsdomstolen förklarat, att, om i ett kollektivavtal icke upptagits några regler om inskränkning i arbetsgivares rätt att fritt avskeda arbetare, arbetsgivarens rätt gäller oförändrad även om den icke uttryckligen bekräftats i avtalet. Arbetsdomstolen har i senare avgöranden icke frångått principen om den fria uppsägningsrätten, som domstolen genom de angivna rättsfallen godtagit. Emellertid är principens tillämplighet i viss utsträckning begränsad. Redan i domen nr 100 år 1932 uttalade arbetsdomstolen att arbetsgivaren ej fick begagna uppsägningsrätten för ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Med tillämpning härav har domstolen t. ex. i domen nr 110 år 1935 förklarat ogiltig en uppsägning av en lastbilsförare, vilken avskedats därför att han vägrat att på sin bil ta en last, som översteg den tillåtna maximilasten. Den fria uppsägningsrätten har även i olika hänseenden begränsats genom lagstiftning, som redan genomgått, samt genom uttryckliga avtalsbestämmelser.

### *Huvudavtalet m. m.*

Bland viktigare avtalsregleringar på området är främst att nämna de bestämmelser som återfinnes i det mellan Svenska arbetsgivareföreningen 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 kollektivav-

tal 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 sakligt 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.

En motsvarighet till dessa avtal för icke kollektivanställda har tillkommit dels genom ett år 1957 träffat huvudavtal mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Svenska industritjänstemannaförbundet och dels genom ett år 1959 träffat huvudavtal mellan Arbetsgivareföreningen och Sveriges arbetsledareförbund.

I enstaka kollektivavtal förekommer därjämte i flera fall särskilda regler rörande begränsning av uppsägningsrätten, i vilka fall arbetsdomstolen på talan av part har att ta ställning till uppsägningsfrågan. Sådana bestämmelser kan ha skiftande formuleringar. Vanligen begränsas arbetsgivarens uppsägningsrätt till fall då arbetstagaren misskött sig och fall då arbetsgivaren har brist på arbete. Några klausuler tar sikte på båda dessa fall, medan andra enligt ordalydelsen endast avser arbetsbrist. Klausuler av sistnämnda slag gäller bl. a. för två stora arbetargrupper, nämligen arbetare vid statliga företag och kommunalarbetare.

#### *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 § 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 stadsför-

bundets 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 blir 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 sökade, 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.

### Historik

Vid 1957 års riksdag väcktes *motioner*, i vilka förordades att möjligheterna att genom lagstiftningsåtgärder bereda arbetstagare ökat skydd mot obefogade uppsägningar gjordes till föremål för utredning. Motionerna behandlades av *andra lagutskottet*, som i sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 25 underströk vikten av trygghet i anställningen men avstyrkte motionerna under följande motivering:

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 parter 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 vansklig uppgift att verkställa gränsdragningen härvidlag. De domstolar som finge att handlägga frågor om lagens tillämpning skulle komma att ställas inför en mängd svårbemästrade problem, såsom exempelvis bedömning av skick-

ligheten 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 oläglig 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.

### Motionerna

I *motionerna I:27 och II:49* hänvisas till en vid 1961 års LO-kongress framlagd utredning »Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratin», i vilken hävdas att den fria uppsägningrätten bör rensas bort ur avtalssystemet och ersättas med ett uppsägningsskydd för den anställde av innebörd att arbetsgivaren måste uppvisa objektivt godtagbara skäl för en uppsägning eller ett avskedande. Enligt motionärerna bör detta förslag genomföras så att man i lag skyddar anställda mot uppsägning och permittering.

I *motionerna I:367 och II:448* anföres, sedan motionärerna först lämnat en översikt av gällande bestämmelser, följande:

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. En annan väg för lösandet av problemet med uppsägningsskydd skulle kunna gå över arbetsdomstolen, men här hindrar domstolens dom nr 100/1932 genom sitt uttalande om att en avvägning mellan parterna icke kan ske annat än genom lagstiftning.

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

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

### Remissyttrandena

*Arbetsdomstolens ordförande*, som anser sig icke böra ta ställning till frågor av arbetsmarknadspolitisk natur, har mot bakgrund därav icke funnit sig böra göra något uttalande om lämpligheten eller ändamålsenligheten av lagstiftning i ämnet eller om utformningen av en sådan.

*Svenska arbetsgivareföreningen* erinrar om riksdagens uttalande i ämnet 1957 och avstyrker motionerna under följande motivering:

Sedan 1957, då riksdagen sist hade att behandla motioner av samma art som nu, har icke inträffat någonting som ger stöd för motionärernas önskemål. Tvärtom har den i vårt land traditionella avtalsmässiga regleringen av uppsägningsfrågorna blivit ytterligare markerad. Här hänvisas bland annat till de huvudavtal som ingåtts mellan å ena sidan Svenska arbetsgivareföreningen och å andra sidan Svenska industritjänstemannaförbundet och Sveriges arbetsledareförbund. Föreningen vill vidare erinra om att Landsorganisationen i sitt kongressbetänkande »Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratin» aktualiserat olika förhandlingsspörsmål, vari jämväl frågorna rörande uppsägningsrätten ingår såsom ett moment. Allt detta utgör enligt arbetsgivareföreningens uppfattning omständigheter som övertygande visar, att lagutskottets 1957 intagna ståndpunkt har än större fog i dagens situation.

*Landsorganisationen i Sverige* vill icke heller tillstyrka motionerna. Organisationen erinrar i sitt yttrande om de avtal som på området träffats mellan arbetsmarknadens parter samt om det i det föregående omnämnda kongressbetänkandet »Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratin». Organisationen anför, att det i betänkandet granskas en rad olika brister i det nu tillämpade avtalssystemet för behandling av uppsägningar och permitteringar och framförs olika ändringsyrkanden. Härefter fortsätter organisationen:

Med utgångspunkt från det nu sagda är det uppenbart att LO väl finner det nödvändigt med åtskilliga förändringar — vissa av grundläggande natur — i det nu tillämpade avtalssystemet. Förhandlingar härom kommer att inledas mellan LO och SAF. Men det är också tydligt att organisationen under nuvarande förhållanden inte anser dessa förändringar sammanhånga med frågan om ett lagstadgat uppsägningsskydd utan att de primärt och principiellt hör rymmas inom ramen för gällande avtalssystem.

I den förut omnämnda LO-utredningen framhålles även att en nackdel med ett avtalsmässigt fastslaget uppsägningsskydd är att det inte kommer att gälla för alla arbetstagare utan primärt endast dem som omfattas av avtalen. Det understryks därför som önskvärt att det kommer till stånd en sådan utveckling att den rättsregeln bleve gällande att domstolarna skulle fixera vilka grunder för en uppsägning som skulle kunna vara objektivt godtagabara, d. v. s. att principen om ett uppsägningsskydd fastslogs i domstolspraxis. Genom en sådan ordning skulle åstadkommas att uppsägnings tvister som inte reglerades av avtal skulle kunna bli föremål för domstolsprövning med utgångspunkt från de riktlinjer som kan komma att bli gällande framför allt för arbetsmarknadsnämnden. En sådan möjlighet att utan lagstiftning men i domstolspraxis genomföra en generell princip om upp-

sägningsskydd har också gjorts gällande av vetenskapsmän på arbetsrättens område.

Såsom framhållits i LO:s yttrande år 1957 har organisationen hittills inte haft orsak att aktualisera frågan om att avlösa den nuvarande avtalsordningen med lagstiftning. Endast i den utsträckning som avtalsvägen resp. domstolspraxis visar sig oframkomliga hör enligt LO:s uppfattning övervägas lagstiftningsingripanden, antingen generellt eller i dispositiv form.

*Tjänstemännens centralorganisation* finner emellertid det nuvarande rättstillståndet långt ifrån tillfredsställande och anser det därför vara av synnerligt värde om ifrågavarande problemkomplex blir föremål för en allsidig utredning. Organisationen hänvisar till sitt tillstyrkande yttrande över motionerna vid 1957 års riksdag och erinrar om att flera TCO-förbund där efter förhandlat med sina motparter om ökat anställningsskydd med uppgörelser som följd av i stort sett samma innehåll som huvudavtalet mellan Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen. Dessa avtal har dock icke varit i kraft så länge att tillräckliga erfarenheter vunnits om reglernas lämplighet. Kritiska röster över rådande förhållanden har också inom organisationen höjts av Sveriges arbetsledareförbund och Sveriges kommunaltjänstemannaförbund. *Sveriges arbetsledareförbund* har sålunda anfört:

De erfarenheter vi fått och förhållandena i övrigt på arbetsmarknaden har emellertid gjort att vi vid årets avtalsförhandlingar funnit angeläget framföra krav på ytterligare skydd för arbetsledarna mot obefogade uppsägningar. Det är ännu för tidigt att uttala sig om i vilken utsträckning våra önskemål kommer att accepteras.

*Sveriges kommunaltjänstemannaförbund* har anfört:

De allmänna erfarenheter, man kan utvinna av förbundets åtgärder för att förbättra uppsägningsskyddet för kommunaltjänstemän är att både avtalsvägen och domstolsvägen är svåra — eller t. o. m. oframkomliga, så länge principen om den fria uppsägningsrätten av domstolarna uppfattas såsom fortfarande överensstämmande med gällande rätt.

Då riksdagen vid behandlingen av de väckta motionerna i ämnet 1957 uttalade sig för att personalorganisationerna borde söka lösa denna intressefråga förhandlingsvägen, hade man på det kommunala området anledning att förvänta sig en positiv inställning härtill från arbetsgiversidan särskilt med hänsyn till att dels kommunala organ har en grundlagsenlig skyldighet att fatta objektivt riktiga beslut och dels de till antalet största kategorierna av arbetstagare sedan gammalt haft sådant eftersträvat uppsägningsskydd. Den klart negativa hållning, man emellertid intagit här till en ändring av rättsprincipen föranleder till antagande, att arbetsgiversidan på det privata området sannolikt kommer att bjuda långt kraftigare motstånd till en motsvarande ändring gentemot arbetstagargrupper, som icke haft ett rättsligt sanktionerat anställningsskydd.

Angivna förhållanden i kombination med Arbetsdomstolens för rättsutvecklingen dominerande principdom nr 100/1932 — — — påvisar att en tillfredsställande lösning av arbetstagarnas rättsliga skydd mot obefogade uppsägningar icke torde kunna genomföras inom överskådlig tid på annat sätt än genom lagstiftning, vilken lämpligtvis hör bli av dispositiv karaktär.



### Utskottet

Såsom framgår av den tidigare redogörelsen saknas i Sverige utöver vissa bestämmelser om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av värnpliktstjänstgöring, äktenskap eller havandeskap eller verksamhet som skyddsombud principiella regler angående skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar. Denna fråga regleras i stället genom rättspraxis, avtal mellan arbetsmarknadens parter samt genom föreskrifter i olika tjänsterelementen. I stort sett kan man säga att det råder en fri uppsägningsrätt, d. v. s. att ett arbetsavtal som slutits för obegränsad tid kan å ömse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid utan att skäl behöver anföras för denna. Principen har emellertid under årens lopp begränsats genom vissa avgöranden i rättspraxis och framför allt genom överenskommelser mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Sålunda kan nu sägas att flertalet arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden regleras genom kollektivavtal, fått sina anspråk på att icke utan bärande skäl bli skilda från sina anställningar i viss utsträckning beaktade. En del tjänstemannagrupper har också lyckats lösa frågan på detta sätt. För anställda i offentlig tjänst har den fria uppsägningsrätten ofta modifierats genom föreskrifter i tjänsterelementen. Fortfarande kvarstår dock grupper av anställda, för vilka en fullt tillfredsställande lösning av problemet ännu icke uppnåtts. Detta gäller i synnerhet tjänstemän i enskild tjänst.

Förevarande motioner syftar till att man skall, såsom skett i flertalet andra europeiska länder, även i vårt land införa lagstiftning om skydd mot obefogade uppsägningar. Motionerna mynnar ut i yrkanden om utredning av denna fråga.

Utskottet vill i likhet med motionärerna understryka vikten av största möjliga trygghet i anställningen för den enskilde arbetstagaren. Att denne har sin försörjningsfråga för sig och sin familj säkrad utgör icke blott en väsentlig faktor för den anställde själv utan kommer även arbetsgivaren till godo i form av ökad trivsel och arbetsglädje på arbetsplatsen och därav följande förbättring av arbetsprestationerna. Också för samhället utgör trygghet i anställningen en betydande tillgång, enär den sociala anpassningen stimuleras och risken för att samhället skall nödgas inskrida med ekonomisk hjälp blir mindre.

Frågan om en lagstiftning på förevarande område har varit föremål för riksdagens behandling 1957, varvid yrkanden av i stort sett samma innebörd som de nu föreliggande avvisades. Riksdagen anförde därvid att det syntes opåkallat att tillgripa en lagstiftning i en tid, då utvecklingen visade hän mot att arbetsmarknadens parter i allt större utsträckning löste inbördes problem genom frivilliga överenskommelser. Vidare pekades på svårigheterna från både saklig och lagteknisk synpunkt att verkställa en gränsdragning mellan obefogade och icke obefogade uppsägningar samt på den risk som med hänsyn till rådande instansordning förelåg för avsevärd

tidsutdräkt i mål vid allmän domstol angående tillämpning av den ifrågasatta lagstiftningen. Sammanfattningsvis anförde riksdagen att ett uppsägningsskydd baserat på frivillig överenskommelse var förenat med så betydande fördelar, att en lagstiftning på området icke borde aktualiseras förrän det ådagalagts att det ej var möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Riksdagen antog därjämte att den ditintills förelupna utvecklingen mot större trygghet för arbetstagarna skulle fortsätta och även komma att omfatta grupper, som då icke nått lika långt som andra i hänseendet.

Det uttalande riksdagen sålunda gjorde om den kommande utvecklingen har sedermera visat sig vara riktigt. Därefter har nämligen avtal träffats dels mellan Arbetsgivareföreningen och Industritjänstemannaförbundet och dels mellan Arbetsgivareföreningen och Arbetsledareförbundet om uppsägningsskydd efter samma principer som i avtalen mellan Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen. Därigenom har nya och stora grupper av anställda fått frågan reglerad. De till Landsorganisationen knutna arbetstagarna har fått frågan om sitt uppsägningsskydd aktualiserad vid årets centrala löneförhandlingar och enligt vad som uppges i Landsorganisationens remissyttrande över motionerna kommer förhandlingar i frågan att återupptagas mellan de båda organisationerna. Vidare må noteras att problemet angående anställnings upphörande satts upp på dagordningen för Internationella arbetsorganisationens allmänna arbetskonferens i år.

Efter riksdagsbehandlingen 1957 har sålunda en icke obetydlig verksamhet bedrivits för att genom frivilliga överenskommelser lösa problemet med de anställdas uppsägningsskydd. Detta är också för närvarande föremål för uppmärksamhet såväl inom arbetsmarknadens huvudorganisationer som i internationellt sammanhang. Utskottet — som ansluter sig till riksdagens tidigare ställningstagande att lagstiftning på området icke bör tillgripas förrän det visat sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan — kan mot bakgrund av dessa omständigheter icke finna att något behov av lagstiftning på området för närvarande föreligger. Utskottet avstyrker därför de i motionerna framförda utredningsyrkandena.

Under åberopande av vad sålunda anförts får utskottet hemställa,  
att förevarande motioner,

1) I:27 och II:49, samt

2) I:367 och II:448,

icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 3 maj 1962

På andra lagutskottets vägnar:

JOHN R. ANDERSON

---

*Vid detta ärendes behandling har närvarit*

från f ö r s t a kammaren: herrar Nils Elowsson\*, Axel Svensson, fru Hamrin-Thorell, fru Carlqvist, herr Edström\*, fru Nilsson, herrar Eric Carlsson\* och Enarsson;

från a n d r a kammaren: herrar Anderson i Sundsvall, Rimmerfors, Odhe, fru Ekendahl, fru Gunne, herrar Fredriksson, Carlsson i Göteborg och Gomér.

---

\*) Ej närvarande vid utlåtandets justering

---

**Särskilt yttrande**

av fru *Hamrin-Thorell*, herrar *Edström*, *Anderson* i Sundsvall och *Rimmerfors*, vilka anförde:

»Av remissbehandlingen framgår att uppsägningsskyddet ännu inte funnit en helt tillfredsställande lösning. Såväl Svenska arbetsgivareföreningen som Landsorganisationen är inställda på att fortsätta förhandlingar i frågan skall ske. Tjänstemännens centralorganisation, som ansett det vara av synnerligt värde om ifrågavarande problemkomplex bleve föremål för en allsidig utredning, har framhållit att de träffade avtalen icke varit i kraft så länge att tillräckliga erfarenheter vunnits av de nuvarande reglernas lämplighet. Under sådana förhållanden har vi funnit att frågan om lagstiftning kan anstå men bör tas upp om några år, om behov av lagstiftning visar sig kvarstå.»