

Nr 23

Utlåtande i anledning av väckta motioner om utredning rörande ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar samt om lagstadgad ersättning till korttidspermitterade.

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

1) de likalydande motionerna nr 56 i första kammaren av herrar *Lager* och *Adolfsson* samt nr 66 i andra kammaren av herr *Nilsson* i Gävle och fru *Ryding* angående lagstadgad ersättning till korttidspermitterade, samt

2) de likalydande motionerna nr 280 i första kammaren av herr *Hanson*, *Per-Olof*, och nr 328 i andra kammaren av fru *Nettelbrandt m. fl.* om utredning rörande ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar.

I *motionerna I: 56* och *II: 66* hemställes »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t begär skyndsamt utredning och förslag till sådan lagstiftning att korttidspermitterade löneanställda hålles ekonomiskt skadeslösa av företagen under permitteringstiden».

I *motionerna I: 280* och *II: 328* yrkas »att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära utredning om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar samt framläggande för riksdagen av 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: 56 och, såvitt angår det andra motionsparet, motionen II: 328.

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 tjänstereglementen. Bestämmelserna blir härigenom tämligen svåröverskådliga, och meningarna är stundom delade när det gäller tolkningen 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.

Kontant hjälp vid arbetslöshet har främst ordnats enligt försäkringslinjen. Flertalet arbetstagare med större arbetslöshetsrisk är genom *arbetslöshetsförsäkringen* tillförsäkrade kontant hjälp vid arbetslöshet. Arbetslöshetsförsäkringen handhas av s. k. erkända arbetslöshetskassor, som upprättats av arbetstagarorganisationerna men står öppna för alla som arbetar inom respektive yrke. Kassornas verksamhet regleras bl. a. genom särskilda författningar, främst *förordningen den 14 december 1956 om erkända arbetslöshetskassor*. Förmånerna är daghjälp med högst 20 kronor per dag samt make- och barntillägg. För att utfå daghjälp kräves att ett bestämt antal avgifter inbetalats samt att arbetsförmedlingen intygar att arbete ej kunnat beredas. Karenstid finns föreskriven. Denna innebär att medlem ej kan erhålla understöd för de första dagarna under en arbetslöshet, i regel sex dagar, vilka skall ligga under loppet av 21 dagar. Om särskilda skäl föreligger, äger kassa föreskriva längre karenstid. Den tid under vilken daghjälp må utgå är begränsad till 156 dagar under varje försäkringsår (den 1/9 ett år—31/8 påföljande år). Arbetsmarknadsstyrelsen kan dock för viss kassa eller viss klass i en kassa medge att daghjälp får utgå för högst 210 dagar under försäkringsåret. För kassor med medlemmar inom säsongbetonade yrken kan särskilda inskränkningar göras i rätten till ersättning, s. k. säsongbegränsningsregler. Arbetslöshetsförsäkringen finansieras i huvudsak genom avgifter från medlemmarna och statsbidrag.

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.

Arbetarskyddslagen 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 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 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 har för icke kollektivanställda 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 reg-

ler 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 ovannämnda § 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 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 tjänstemanen, 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.

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 vansklighet 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 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 ådaga-lagts, 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.

Även vid 1962 års riksdag väcktes motioner med yrkanden om utredning i syfte att lagstiftningsvägen bereda anställda skydd mot obefogade uppsägningar. Motionerna hänvisades till behandling av andra lagutskottet. På utskottets begäran avgavs yttranden över motionerna av Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation. Arbetsgivareföreningen avstyrkte motionerna. Landsorganisationen ville icke heller tillstyrka motionerna då enligt dess uppfattning lagstiftningsingripanden borde övervägas endast i den mån avtalsvägen respektive domstolspraxis visade sig oframkomliga samt organisationen dittills inte haft orsak att aktualisera frågan om att avlösa den nuvarande avtalsordningen med lagstiftning. Tjänstemännens centralorganisation fann emellertid det nuvarande rättstillståndet långt ifrån tillfredsställande och ansåg det därför vara av synnerligt värde om ifrågavarande problemkomplex blev föremål för en allsidig utredning. I sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 22 framhöll utskottet, att flertalet arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden reglerades genom kollektivavtal, fått sina anspråk på att icke utan bärande skäl bli skilda från sina anställningar i viss utsträckning beaktade och att även en del tjänstemannagrupper lyckats lösa frågan på detta sätt. För anställda i offentlig tjänst hade den fria uppsägningsrätten ofta modifierats genom föreskrifter i tjänsterelementen. Fortfarande kvarstod dock grupper av anställda, för vilka en fullt tillfredsställande lösning av problemet ännu inte uppnåtts, vilket i synnerhet gällde tjänstemän i enskild tjänst. I utlåtandet anfördes vidare:

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 uppsägnings-

skydd 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.

Utskottet

I vårt land saknas generella lagstadganden om förbud mot obefogade uppsägningar av arbetstagare. Såsom framgår av den ovan lämnade redogörelsen har emellertid de största kategorierna anställda i enskild tjänst genom överenskommelser mellan huvudorganisationerna på arbetsmarknaden tillförsäkrats ett visst skydd mot uppsägningar. För arbetstagare i offentlig tjänst är den fria uppsägningsrätten ofta modifierad genom föreskrifter i tjänsterelementen.

Frågan om att lagstiftningsvägen bereda arbetstagare skydd mot obefogade uppsägningar, vilken fråga aktualiseras i motionerna I: 280 och II: 328, har tidigare varit föremål för riksdagens behandling.

Vid 1957 års riksdag avvisades motionsyrkanden av nämnd innebörd. Riksdagen anförde därvid sammanfattningsvis, att ett uppsägningsskydd

baserat på frivillig överenskommelse var förenat med så betydande fördelar, att en lagstiftning på området icke borde övervägas förrän det ådagalagts, att det ej var möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Riksdagen antog därjämte, att utvecklingen mot större trygghet för arbetstagarna skulle fortsätta och även komma att omfatta grupper, som då icke nått lika långt som andra i hänseendet.

Även vid 1962 års riksdag förekom motioner i frågan. Vid behandlingen av motionerna hänvisade riksdagen till vad som uttalats år 1957 och framhöll, att efter 1957 nya och stora grupper av anställda genom avtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer erhållit ett uppsägningskydd av den på arbetsmarknaden gängse utformningen. Det påpekades vidare, att problemet var föremål för uppmärksamhet såväl inom arbetstagarorganisationerna som i internationellt sammanhang. Riksdagen fann därför att något behov av lagstiftning på området icke förelåg och avslog motionerna.

I de vid innevarande riksdag väckta motionerna yrkas att frågan om ökat skydd mot obefogade uppsägningar utredes och att de förslag, vartill en sådan utredning kan ge anledning, förelägges riksdagen. Motionärerna anser att de hittillsvarande överenskommelserna icke tillgodoser kravet på ett gott skydd i anställningen och att frågan efter föregående års riksdag knappast kommit något steg närmare sin lösning. I motionerna framhålles vidare, att även om arbetsmarknadsparterna genom förhandlingar skulle kunna uppnå tillfredsställande lösningar dessa likväl icke skulle komma dem till godo som står utanför organisationerna.

Såsom utskottet tidigare anfört är det angeläget att arbetstagaren beredes största möjliga trygghet i anställningen. Utskottet är emellertid fortfarande av den uppfattningen, att lagstiftning på området icke bör tillgripas förrän det visat sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Enligt vad som upplysts har i dagarna förhandlingar inletts mellan Arbetsgivareföreningen och arbetstagarorganisationerna om en förbättring av gällande ordning i fråga om skydd mot uppsägningar. Enligt utskottets mening kan det förväntas, att de lösningar av frågan som uppnåtts eller kan komma att uppnås vid förhandlingar mellan organisationerna även kommer att i viss mån bli normgivande för de kategorier som inte direkt omfattas av en eventuell uppgörelse. Utskottet anser därför att skäl för en utredning av hithörande frågor för närvarande icke föreligger och avstyrker motionerna I: 280 och II: 328.

Vad därefter beträffar de i motionerna I: 56 och II: 66 framställda yrkandena, som syftar till att genom lagstiftning tillerkänna anställda rätt till ersättning av arbetsgivare vid korttidspermittering, anser utskottet frågan vara av sådan beskaffenhet, att det bör överlåtas åt parterna på arbetsmarknaden att lösa densamma avtalsvägen.

På grund av det anförda hemställer utskottet,

att förevarande motioner, nämligen

A. I: 280 och II: 328 samt

B. I: 56 och II: 66,

icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 21 mars 1963

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herrar Strand, Nils Elowsson*, Axel Svensson*, fru Carlqvist, fröken Nordström*, herrar Enarsson, Eric Carlsson och Erik Filip Petersson;

från andra kammaren: herrar Anderson i Sundsvall, Rimmerfors, fröken Wetterström, herrar Odhe, Bengtsson i Varberg, Johansson i Södertälje, Warendorff och Sundelin.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

vid utskottets hemställan under A.

av fröken Nordström, herrar Erik Filip Petersson, Anderson i Sundsvall och Rimmerfors, vilka ansett,

a) att det avsnitt av utskottets utlåtande som börjar å s. 9 med orden »Såsom utskottet tidigare» och slutar med orden »avstyrker motionerna I: 280 och II: 328.» bort ersättas med text av följande lydelse:

»Enligt utskottets mening finns det starka skäl att överväga att skapa någon form av dispositiv lagstiftning som skulle kunna påskynda avtal om stärkt uppsägningskydd utan att fördenskull inkräkta på den frihet som arbetsmarknadens parter har att söka egna vägar för en lösning av problemet. Bl. a. på grund av att nya kontakter i frågan tagits mellan Arbetsgivareföreningen och arbetstagarorganisationerna finner utskottet i likhet med motionärerna att ett omedelbart beslut om en sådan lagstiftning

inte är påkallat. Emellertid bör utredning ske så att hithörande problem kartlägges. Härvid bör undersökas vilka lösningar som nåtts på skilda områden och i vilken utsträckning frågorna är helt olösta eller otillfredsställande lösta. Ävenledes bör det klargöras hur detta spörsmål behandlats i länder där det blivit föremål för lagstiftning.»

b) att utskottet under A. bort hemställa,

»A. 1) att riksdagen i anledning av motionerna I: 280 och II: 328 i skrivelse till Kungl. Maj:t såsom sin mening måtte giva Kungl. Maj:t till känna vad utskottet anfört; samt

A. 2) att motionerna, i den mån de icke kan anses besvarade genom vad utskottet under A. 1) hemställt, icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.»