

**Nr 63**

*Utlåtande i anledning av dels Kungl. Maj:ts proposition med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1963 vid dess fyrtiosjunde sammanträde fattade beslut dels o c k i ämnet väckta motioner.*

Genom en den 13 december 1963 dagtecknad proposition, nr 14 år 1964, vilken hänvisats till lagutskott och behandlats av andra lagutskottet, har Kungl. Maj:t, under återopande av propositionen bilagt utdrag av statsrådsprotokollet över socialärenden, anhållit om riksdagens yttrande angående följande av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1963 antagna instrument, nämligen konvention (nr 119) angående maskinskydd samt rekommendation (nr 118) i samma ämne ävensom rekommendation (nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Texterna till dessa internationella instrument har såsom bilagor (bil. A—C) fogats till propositionen. Beträffande dessa texter får utskottet hänvisa till nämnda bilagor. Redogörelse för remissyttranden återfinnes i propositionen.

*Internationella arbetskonferensens fyrtiosjunde sammanträde* hölls i Genève under tiden 5—26 juni 1963. Antalet deltagare var störst vid mitten av sammanträdet, då betydligt över 1 000 representanter för 102 av organisationens 108 medlemsstater var närvarande. Det stora flertalet hade sänt fullständiga delegationer, dvs. två regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud. Sverige deltog i sammanträdet med en fullständig delegation.

Enligt artikel 19 i Internationella arbetsorganisationens stadga skall ifrågakvarande internationella instrument underställas riksdagen.

I propositionen föreslås att konventionen ratificeras av Sverige, medan de båda rekommendationerna ej anses böra föranleda någon åtgärd.

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motioner, nämligen

A. vid riksdagens början väckta motioner:

1) de likalydande motionerna nr 40 i första kammaren av herrar *Lager* och *Adolfsson*, samt nr 50 i andra kammaren av herr *Hermansson m. fl.*, såvitt de angår skydd mot avskedande;

2) de likalydande motionerna nr 343 i första kammaren av herr *Svan-*

*ström m. fl.*, samt nr 386 i andra kammaren av herrar *Börjesson* i Falköping och *Persson* i Heden;

B. i anledning av propositionen väckta motioner:

3) de likalydande motionerna nr 84 i första kammaren av herr *Hanson*, *Per-Olof*, och herr *Dahlén*, samt nr 109 i andra kammaren av fru *Nettelbrandt m. fl.*, samt

4) de likalydande motionerna nr 85 i första kammaren av herrar *Lager* och *Adolfsson*, samt nr 110 i andra kammaren av fru *Ryding m. fl.*

Motionerna I: 40 och II: 50 kommer, såvitt de avser lön vid permittering, avgångsvederlag och lön under de så kallade karensdagarna vid sjukdom, att behandlas av utskottet i annat sammanhang.

### Motionsyrkandena

I *motionerna I: 40* och *II: 50* föreslås, såvitt nu är i fråga, att riksdagen i skrivelse till regeringen hemställer om förslag till lagstiftning respektive sådan ändring i gällande lagar och förordningar att alla anställda inom industriell och kommersiell verksamhet tillförsäkras skydd mot avskedande.

I *motionerna I: 343* och *II: 386* hemställs, »att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om en utredning angående ett skydd för arbetstagare mot oberättigad uppsägning samt att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t anhålla om skyndsamt framläggande av förslag grundat på sagda utredning».

I *motionerna I: 85* och *II: 110* föreslås »att riksdagen med avslag å regeringens förslag i prop. 14/1964 att inte biträda ILO:s rekommendation nr 119 måtte besluta ansluta sig till denna rekommendation».

I *motionerna I: 84* och *II: 109* hemställs »att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning syftande till att förslag avges om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar, s. k. uppsägningsskydd, samt att riksdagen måtte besluta biträda den i proposition nr 14 anmälda ILO-rekommendationen nr 119 angående skyddsregler till förmån för arbetstagare vid uppsägning av anställningsavtal».

---

Beträffande de skäl motionärerna anfört till stöd för sina yrkanden får utskottet hänvisa till *motionerna II: 109*, *I: 85*, *I: 40* och *II: 386*.

## Konvention och rekommendation angående maskinskydd

Frågan om förbud mot försäljning, uthyrning och användning av maskiner med otillfredsställande skyddsanordningar har varit föremål för behandling vid två på varandra följande internationella arbetskonferenser. En första diskussion ägde sålunda rum vid 1962 års konferens och ledde efter ytterligare överväganden vid konferensen påföljande år till antagandet av en konvention och en rekommendation i ämnet.

Konventionen antogs av konferensen med 201 röster mot 0 och en nedlagd och rekommendationen antogs med 204 röster mot 0 och en nedlagd.

Samtliga svenska ombud röstade för båda instrumenten.

### *Konventionen och rekommendationen*

Konventionen föreskriver att försäljning, uthyrning och, i den omfattning vederbörande myndighet bestämmer, upplåtelse i annan form samt utställning av maskiner med särskilt angivna farliga delar, som saknar ändamålsenliga skyddsanordningar, skall förbjudas genom nationell lagstiftning eller förhindras genom andra lika effektiva åtgärder. Likaså förbjudas användning av maskiner, på vilka någon farlig del, arbetszonen inbegripen, saknar ändamålsenliga skyddsanordningar.

Såsom särskilt farliga angives i konventionen utstående delar på rörliga maskindelar ävensom transmissionsdelar samt reglerings- och kontrollorgan.

Konventionens bestämmelser är emellertid inte tillämpliga på maskiner eller farliga maskindelar, vilka på grund av sin konstruktion, installation eller placering erbjuder lika stor säkerhet som om de vore försedda med ändamålsenliga skyddsanordningar. Ej heller är bestämmelserna tillämpliga på underhåll, smörjning, uppsättning eller justering, under förutsättning att sådana arbeten kan utföras i enlighet med godtagna säkerhetsföreskrifter.

Bestämmelserna i konventionen utgör ej hinder för försäljning eller upplåtelse i annan form av maskiner till förvaring, skrotning eller reparation. Men dessa maskiner får ej efter förvaringen eller reparationen säljas, uthyras eller utställas med mindre de uppfyller konventionens skyddskrav.

Undantag får göras från konventionens föreskrifter. Varaktigheten av sådant undantag, vilket i intet fall får överskrida tre år, ävensom övriga därmed förknippade villkor skall bestämmas genom nationell lagstiftning eller genom andra lika effektiva åtgärder.

I konventionen stadgas vidare att ingen arbetstagare får använda en maskin utan att föreskrivna skyddsanordningar är anbragta. Han får ej heller sätta sådana skyddsanordningar ur funktion.

Konventionen är tillämplig på alla grenar av näringslivet, såvida icke

ratificerande stat förklarat att konventionen skall ha en mera begränsad räckvidd. Har sådan förklaring avgivits, skall konventionen i vart fall tillämpas på de företag eller grenar av näringslivet, inom vilka vederbörande myndighet, efter samråd med yrkesinspektionen och med berörda mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, finner att maskiner används i betydande omfattning.

Den kompletterande rekommendationen utsträcker det i konventionen angivna förbudet till att gälla även tillverkning. Vid specificering av de maskintyper som skall omfattas av förbudet bör hänsyn tagas även till alla arbetande delar på en maskin, vilka under arbetet kan åstadkomma kringflygande partiklar samt delar, som befinner sig under farlig elektrisk spänning. Maskinerna bör dessutom vara så konstruerade att även övriga risker, för vilka de som är sysselsatta vid maskinerna kan utsättas, så långt möjligt elimineras, med hänsyn tagen till materialets beskaffenhet och farans art.

Rekommendationen uttalar vidare, att bilaterala eller multilaterala avtal om ömsesidigt samråd och samarbete bör utarbetas mellan stater som exporterar eller importerar maskiner, så att konventionen och rekommendationen kan tillämpas på internationella transaktioner rörande försäljning eller uthyrning av maskiner. Sådana avtal bör särskilt syfta till enhetliga säkerhetsföreskrifter och yrkeshygieniska normer i fråga om maskiner.

Både konventionen och rekommendationen stadgar slutligen, att alla nationella lagstiftningsåtgärder, som avser att ge effekt åt instrumentens bestämmelser, skall vidtagas av vederbörande myndighet efter samråd med berörda mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt, i förekommande fall, med tillverkarnas organisationer.

### *Svenska bestämmelser*

För Sveriges vidkommande återfinnes bestämmelser om maskinskydd i arbetarskyddslagen den 3 januari 1949 (nr 1) med däri senast genom lag den 31 maj 1963 (nr 245) vidtagna ändringar, vilka träder i kraft den 1 januari 1964.

Lagen stadgar skyldighet för tillverkare eller försäljare av maskiner, redskap eller andra tekniska anordningar att tillse, att sådan anordning, då den avlämnas för att tagas i bruk inom riket eller här utställes till försäljning eller i reklamsyfte, är försedd med nödiga skyddsanordningar och även i övrigt erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall, ävensom att tillhandahålla för anordningens användning och skötsel erforderliga föreskrifter. Vad nu sagts gäller även den som upplåter anordningen till begagnande. När särskilda skäl föreligger kan arbetarskyddsstyrelsen föreskriva, att anordningen därjämte skall vara försedd med skylt eller annan märkning upptagande tillverkarens namn och annan uppgift som styrelsen finner erforderlig. Styrelsen kan också, beträffande visst slag av anord-

ning, föreskriva att anordningen skall vara godkänd av styrelsen, innan den avlämnas för att tagas i bruk inom riket eller här utställas till försäljning eller i reklamsyfte. Utför någon såsom självständig företagare installation av sådan anordning, skall han tillse, att gällande föreskrifter iakttagas (45 §). Enligt särskild bestämmelse i lagens inledningskapitel (6 §) äger arbetarskyddslagen tillämpning i nu avsedda fall även om det inte är fråga om verksamhet som omfattas av lagen.

I fråga om tillsyn å lagens efterlevnad stadgas bl. a. att till förebyggande av att tillverkare, försäljare eller upplåtare av maskin, redskap eller annan teknisk anordning avlämnar anordningen i strid mot bestämmelserna i 45 §, arbetarskyddsstyrelsen äger att, efter det vederbörande beretts tillfälle till yttrande, förbjuda honom att avlämna eller utställa anordningen, med mindre de åtgärder vidtages, som styrelsen finner erforderliga (56 § första stycket). Om synnerliga skäl föreligger får styrelsen utan att avbida yttrande meddela sådant förbud att träda i kraft omedelbart och gälla intill dess annorlunda förordnas. Där så finnes påkallat kan styrelsen låta genom polismyndighets försorg och på bekostnad av tillverkaren, försäljaren eller upplåtaren vidtaga nödiga åtgärder för att säkerställa att förbudet upprätthålles (56 § andra stycket).

Vad beträffar användningen av maskiner på arbetsplatsen stadgas i 7 § första stycket arbetarskyddslagen, att arbetsgivare är pliktig att iakttaga allt som med hänsyn till arbetets natur och de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, samt arbetstagares ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet skäligen kan erfordras för att förebygga att hos honom sysselsatt arbetstagare ådrager sig ohälsa i följd av arbetet eller drabbas av olycksfall däri. För tillämpning av denna allmänt hållna huvudregel finns detaljerade föreskrifter i arbetarskyddskungörelsen den 6 maj 1949. I vissa avseenden innehåller även lagen i de följande paragraferna (8—13 §§) mer preciserade bestämmelser. Arbetstagaren å sin sida är pliktig att använda förefintliga skyddsanordningar, att noga följa meddelade föreskrifter och i övrigt iakttaga tillbörlig försiktighet och, i vad på honom ankommer, medverka till förekommande av ohälsa och olycksfall (7 § andra stycket).

Råder vid arbetsställe missförhållande i något avseende, varom förmäles bl. a. i 7 § och innebär missförhållandet inte överträdelse av någon särskilt straffbelagd föreskrift, äger yrkesinspektören, där så prövas nödigt, skriftligen förelägga arbetsgivaren att inom utsatt skälig tid vidtaga viss åtgärd för att avhjälpa missförhållandet eller skriftligen förbjuda honom att efter utsatt skälig tid bedriva visst arbete eller använda viss arbetslokal, maskin, redskap eller annat hjälpmedel, visst ämne eller material eller viss arbetsmetod utan att iakttaga visst vid förbudets meddelande angivet villkor. Innan föreläggande eller förbud meddelas, skall tillfälle att avgiva yttrande beredas arbetsgivaren (53 § första stycket). Medför missförhållandet synnerlig fara för arbetstagares liv eller hälsa, må yrkesinspektören utan att av-

bida yttrandet meddela förbud som träder i kraft omedelbart och gäller tills vidare, intill dess annorlunda förordnas, och även där så finnes påkallat låta genom polismyndighetens försorg på arbetsgivarens bekostnad vidtaga nödiga åtgärder för att säkerställa att förbudet upprätthålles (53 § andra stycket).

Underlåter någon att ställa sig till efterrättelse honom meddelat förbud, föreläggande eller föreskrift, är straffet dagsböter eller, där omständigheterna är synnerligen försvårande, fängelse i högst sex månader (63 §). Där någon mot bättre vetande lämnar arbetarskyddsstyrelsen eller yrkesinspektör oriktig uppgift angående vidtagande av åtgärd, varom anvisning lämnats honom enligt arbetarskyddslagen eller med stöd av lagen meddelad föreskrift, är straffet dagsböter (65 § första stycket). Med dagsböter straffas likaså tillverkare, försäljare eller upplåtare av teknisk anordning som mot bättre vetande lämnar arbetarskyddsstyrelsen eller yrkesinspektör oriktig uppgift beträffande anordningen (65 § andra stycket). Arbetstagare är underkastad ansvar enligt lagen, om han olovligen och utan giltigt skäl borttagit skyddsanordning eller försatt den ur bruk. Han kan då ådömas böter upp till 200 kr. (67 §).

Arbetarskyddslagen kommer från och med den 1 januari 1964 att i princip vara tillämplig på varje verksamhet, vari arbetstagare användes till arbete för arbetsgivares räkning.

Slutligen må nämnas att lagen den 16 oktober 1914 om tillsyn å fartyg innehåller vissa bestämmelser om beskaffenheten av maskiner och maskinell utrustning m. m.

### **Rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ**

Sedan frågan om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ varit föremål för en första behandling vid 1962 års arbetskonferens, hade ärendet uppförts på dagordningen för 1963 års konferens för slutligt avgörande.

Efter vederbörlig utskottsbehandling antog konferensen en rekommendation i ämnet med 196 röster mot 14 och 10 nedlagda. De svenska rege- rings- och arbetstagarombuden röstade för rekommendationens antagande, medan arbetsgivarombudet röstade mot.

#### *Rekommendationen*

Rekommendationen är uppdelad på två huvudavsnitt, av vilka det förra anger vissa allmänna tillämpningsnormer och det senare innehåller kompletterande bestämmelser avseende minskning i arbetsstyrkan.

Huvudprincipen i rekommendationen är att anställningsavtal icke bör

upsägas utan att det för sådan uppsägning föreligger ett giltigt skäl, som sammanhänger med arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till arbetets behöriga gång inom vederbörande företag, anläggning eller verksamhet.

Såsom exempel på skäl som inte skall anses såsom giltiga anger texten a) medlemskap i facklig sammanslutning eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden; b) den omständigheten att någon ämnar uppträda, uppträder eller har uppträtt såsom ombud för arbetstagarna; c) den omständigheten att någon i god tro ingivit klagomål eller deltagit i rättsligt förfarande mot en arbetsgivare med påstående om lagöverträdelse; d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung.

Rekommendationen stadgar att arbetstagare, som anser sig ha blivit obehörigen uppsagd, äger att inom rimlig tid överklaga uppsägningsbeslutet inför ett organ som upprättats enligt bestämmelser i kollektivavtal eller inför en opartisk instans såsom domstol, skiljedomare, skiljenämnd eller liknande organ. Det tillägges att om besvärsinstansen finner att uppsägningen var ogrundad, den kan föreskriva, att vederbörande arbetstagare, såvida han ej återinsättes i arbete med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön, skall erhålla antingen ett lämpligt skadestånd eller annan form av ersättning.

Arbetstagare som blir föremål för uppsägning bör åtnjuta skälig uppsägningstid eller skälig ekonomisk gottgörelse. Han har också rätt att utfå ett av arbetsgivaren utfärdat intyg. Detta får endast innehålla uppgift om de tidpunkter då arbetstagaren tillträdde respektive slutade sin anställning samt om arten av de arbetsuppgifter med vilka han varit sysselsatt. Däremot får intyget inte innehålla något för arbetstagaren ofördelaktigt.

I händelse av allvarlig misskötsel kan uppsägning ske utan varsel eller ersättning därför. Sådan misskötsel kan föranleda att avgångsvederlag eller liknande av arbetsgivaren utgivna förmåner ej beviljas. Innan beslut om uppsägning på grund av allvarlig misskötsel slutgiltigt träder i kraft, bör arbetstagaren få tillfälle att utan dröjsmål förklara sig.

Rekommendationens kompletterande bestämmelser rörande minskning i arbetsstyrkan stadgar att när sådan minskning överväges samråd med arbetstagarnas representanter bör äga rum så snart som möjligt rörande alla därmed sammanhängande frågor, såsom åtgärder för undvikande av minskningen, begränsning av övertid, utbildning och omskolning, överflyttningar mellan olika avdelningar, spridning av uppsägningar över en viss tidrymd, åtgärder för att nedbringa verkningarna av arbetsstyrkans minskning för berörda arbetstagare samt urvalet av de arbetstagare som skall drabbas av minskningen. Sådant urval bör ske i enlighet med noga

bestämda kriterier, vilka om möjligt bör fastställas i förväg med vederbörligt hänsynstagande till såväl företagets, anläggningens eller verksamhetens som arbetstagarnas intressen; därjämte bör sådan arbetstagare givas företräde till återanställning, när arbetsgivaren på nytt anställer arbetskraft.

I instrumentet uttalas vidare att alla berörda parter bör på lämpligt sätt vidtaga positiva åtgärder för att i möjligaste mån avvärja eller begränsa en minskning av arbetsstyrkan utan att företagets effektiva drift därigenom lider avbräck. De statliga arbetsförmedlingsorganen eller andra lämpliga organ bör till fullo utnyttjas för att i största möjliga utsträckning säkerställa att arbetstagare vilka blivit uppsagda till följd av minskning av arbetsstyrkan utan dröjsmål erhåller annat arbete.

Rekommendationen äger tillämpning på alla grenar av näringslivet och på alla kategorier av arbetstagare. Från rekommendationens tillämpningsområde kan emellertid undantagas arbetstagare som anställts för bestämd tid eller för en bestämd arbetsuppgift, då på grund av arbetets natur anställningsförhållandet icke kan vara av obestämd varaktighet, arbetstagare som fullgör en prövotid, såframt denna bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet, arbetstagare som anställts tillfälligt för en kortare period samt tjänstemän i den statliga förvaltningen, dock endast i den omfattning som konstitutionella föreskrifter utesluter dem från tillämpningen av en eller flera av bestämmelserna i rekommendationen.

Vad slutligen beträffar reglerna för rekommendationens genomförande stadgas härom att rekommendationen kan bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen, skiljedom eller beslut av dömande myndighet eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och som kan anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

### *Rättsläget i Sverige*

I vårt land saknas — fränsett för vissa grupper av arbetstagare — lagstiftning, som reglerar det enskilda tjänsteavtalet. Undantagsgrupperna utgöres främst av sjöfolk, hembiträden och handelsresande samt vissa grupper av offentliga tjänstemän. Sverige saknar även generella lagbestämmelser, som innefattar förbud mot obefogad uppsägning av tjänsteavtal. Däremot finns i vårt land lagregler om uppsägningsskydd i vissa bestämda situationer. Uppsägning är sålunda ogiltig, om den sker på grund av militärtjänstgöring (lag år 1939), på grund av trolovning, giftermål eller havandeskap (lag år 1945), i föreningsrättskränkande syfte (1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt) eller på grund av verksamhet såsom skyddsombud (1949 års arbetarskyddslag). I fråga om statstjänstemännen kan emellertid erinras om § 36 regeringsformen enligt vil-

ket stadgande befattningshavare, som innehar fullmakt på sitt ämbete, inte kan avsättas annorledes än genom domstols dom.

Vad angår de kollektivavtalsreglerade områdena tilldrager sig i första hand det område intresse som täckes av 1938 års huvudavtal mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen. Svenska arbetsgivareföreningen har såtillvida slagit vakt om principen om arbetsgivarens rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, som till föreningen anslutna företag enligt praxis är förhindrade att sluta kollektivavtal, som innefattar inskränkning av denna arbetsgivarens rätt. Huvudavtalet mellan Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen modifierar emellertid denna princip i så måtto som i detta avtal stadgas skyldighet för arbetsgivaren att uppge skälet för en verkställd uppsägning, och en uppsägning kan bli föremål för centrala och lokala förhandlingar samt på begäran av vederbörande fackförbundsstyrelse upptas till undersökning i den av parterna tillsatta arbetsmarknadsnämnden. Denna nämnds prövning har karaktären av en lämplighets- eller billighetsprövning, varvid en avvägning skall göras av de varandra motstående intressena. Nämndens beslut är dock inte bindande för parterna. Därjämte föreskrives sedan år 1947 i huvudavtalet uppsägningsvarsel från arbetsgivarens sida, vilket innebär att, om en arbetare varit anställd minst nio månader, arbetsgivaren minst 14 dagar före uppsägning eller permittering skall underrätta fackföreningens representant på arbetsplatsen om den tilltänkta åtgärden.

Klausuler om turordning vid arbetsbrist i situationer, då uppsägning skett utan att ha sin grund i arbetsbrist, har vid flera tillfällen varit föremål för arbetsdomstolens tolkning. Gällande rättsgrundsats innebär att kollektivavtal med turordningsbestämmelse vid arbetsbrist måste antagas betyda, att arbetsgivaren överhuvud inte kan avskeda en företrädesberättigad arbetstagar utan att härför kunna åberopa en objektivt godtagbar anledning. Grundsatsen har sin förklaring däri, att en turordningsbestämmelse skulle förlora all praktisk betydelse, om arbetsgivaren oberoende av arbetsbrist skulle kunna avskeda en arbetare på vilket skäl som helst.

Arbetsdomstolen har i åtskilliga mål följt den i domen nr 100/1932 uttalade grundsatsen, att ett tjänsteavtal, som slutits på obestämd tid, kan å omse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid och detta vare sig uppsägningen äger rum från arbetsgivarsidan eller arbetstagar sidan. Grundsatsen har dock ansetts underkastad vissa begränsningar. Arbetsgivaren får sålunda inte begagna uppsägningsrätten i ett syfte, som strider mot lag eller goda seder (enligt ett uttalande i nyssnämnda dom), och rätten för arbetsgivaren att fritt avskeda arbetare gäller endast såvida inte i kollektivavtal upptagits regler om begränsning av denna rätt. Emellertid är att märka att arbetsdomstolens ordförande i ett år 1954 gjort uttalande framhållit, att den i nämnda dom angivna inskränkningen i arbetsgivarens

uppsägningsrätt icke lär kunna givas alltför stort utrymme. Vidare må nämnas att arbetsdomstolens praxis vid tolkning av olika kollektivavtal rörande uppsägningskydd har varit av betydelse, då de allmänna domstolarna haft att bedöma vad som skall anses vara god sed när det gäller uppsägning av ett enskilt tjänsteavtal.

Såsom av det föregående framgår har grundvalen för de nuvarande reglerna i huvudavtalet på arbetsmarknaden varit, att arbetsgivarnas rätt att uppsäga arbetstagarna i princip är fri. På arbetstagersidan har den nuvarande rättsordningen kritiserats under yrkande att arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt utmönstras och ersättes med ett uppsägningskydd.

Från statsmakternas sida har man intagit en avvaktande hållning till frågan om att lagstiftningsvägen bereda arbetstagare ökat skydd mot obefogad uppsägning. Denna fråga har genom motioner vid olika tillfällen, senast vid innevarande års riksdag (motionerna I: 56 och II: 66 samt I: 280 och II: 328; L<sup>2</sup>U 1963: 23), bragts under riksdagens prövning men motionerna har avslagits. Motiveringen har varit att den rättsordning, som tillskapats genom huvudavtalet och andra liknande avtal, har byggts upp under formen av fria förhandlingar. Detta har skett i överensstämmelse med den hos arbetsmarknadens huvudorganisationer omfattade principen att arbetsmarknadsparternas inbördes förhållanden bör regleras av dem själva genom förhandlingar och utan statsmakternas inblandning. Att tillgripa lagstiftning i en tid, då utvecklingen visar hän mot att arbetsmarknadens parter i allt större utsträckning löser inbördes problem genom frivilliga överenskommelser har ansetts opåkallat.

### Departementschefen

»Vad först beträffar *konventionen (nr 119) angående maskinskydda* finns det anledning antaga, att den kommer att visa sig vara av stort värde för arbetstagarna och att ett genomförande av dess bestämmelser i ILO:s medlemsstater kan förväntas bidra till att nedbringa antalet olycksfall i arbetet. Jag delar den tillfredsställelse som ILO-kommittén uttryckt över att detta internationella instrument antagits.

Någon erinran mot en svensk anslutning till konventionen har inte framförts från något av remissorganen.

Jag får därför föreslå att Sverige ratificerar konventionen (nr 119) angående maskinskydd.

*Rekommendationen (nr 118)* i samma ämne har i stort sett samma innehåll som konventionen men omfattar dessutom tillverkning av maskiner. Den svenska arbetarskyddslagen, vilken jämställer tillverkare med försäljare och upplåtare i de hänseenden som regleras av rekommendationen, torde motsvara de anspråk rekommendationen ställer.

Vad slutligen beträffar den vid konferensen antagna *rekommendationen*

(nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ må framhållas, att frågan om vidgat uppsägningsskydd för närvarande är föremål för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Såsom ILO-kommittén betonat bör i avvaktan på resultatet av dessa förhandlingar några åtgärder från statsmakternas sida i anslutning till rekommendationen inte övervägas.»

### Årets avtalsförhandlingar

Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen har vid årets avtalsförhandlingar träffat överenskommelse om följande regler om uppsägning av arbetsavtal och permittering m. m. i 1938 års huvudavtal:

#### § 4.

Har arbetsgivaren på grund av enskild arbetares förhållande uppsagt denne och uppstår till följd därav tvist, äger arbetarparten, om arbetaren har en sammanhängande anställningstid om minst nio månader vid företaget och uppnått 18 års ålder, hänskjuta frågan till avgörande inför arbetsmarknadsnämnden.

Arbetsmarknadsnämnden har att pröva, huruvida saklig grund förelegat för den av arbetsgivaren vidtagna uppsägningen. Finner nämnden, att uppsägning skett utan saklig grund, äger nämnden tilldöma arbetaren skadestånd.

#### § 5.

Tvist om skyldighet för arbetsgivare eller arbetare att iakttaga uppsägningstid är, oavsett arbetarens ålder och anställningsförhållandets längd, jämväl av beskaffenhet att på begäran av arbetsgivarparten respektive arbetarparten avgöras av arbetsmarknadsnämnden. Samma gäller tvist om anställningsavtal som ingåtts för bestämd tid eller för den tid som erfordras för utförande av visst arbete.

#### § 6.

Vidtager arbetsgivaren minskning av arbetsstyrkan i sådana fall, på vilka § 2 äger tillämpning, och önskar arbetarparten förhandling med anledning av den vidtagna åtgärden, skall förhållandet anmälas till arbetarnas förbundsstyrelse, vilken, om den därtill finner skäl, äger hänskjuta frågan till handläggning inom arbetsmarknadsnämnden på sätt nedan sägs.

#### § 7.

Nämnden skall genom noggrann undersökning av dit hänskjuten fråga söka få en sakligt riktig uppfattning om alla de omständigheter, under vilka den påtalade åtgärden blivit vidtagen. Vid åtgärdens bedömande skall beaktas såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet härmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare, som, då valet står mellan arbetare, vilka besitta lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt.

Nämnden skall söka komma till en samstämmig uppfattning i bedömandet av dit hänskjuten fråga och finna utvägar för utjämning av motsättningen mellan parterna. Beslut, varom flertalet i nämnden förenar sig, skall delgivas respektive förbund, på vilka det ankommer att i samråd med arbetsgivareföreningen respektive landsorganisationen vidtaga de åtgärder, vartill beslutet må giva anledning.

#### § 8.

Vad i §§ 6 och 7 sagts skall äga motsvarande tillämpning beträffande sådan fråga om anställning eller återintagning, å vilken § 3 äger tillämpning.

#### § 9.

Twist, som avses i §§ 3, 4 samt 6 och 7 må, därest av tvisten berörda förbund äro ense därom, hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden utan föregående central förhandling.

#### § 10.

Om arbetare verkställa uppsägning av sina anställningar i sådan omfattning eller på sådant sätt att arbetsgivaren kommer i trångmål beträffande erforderlig arbetskraft, må han, där fråga icke är om en maskerad stridsåtgärd, anmäla förhållandet hos sitt förbund, vars styrelse äger hänskjuta frågan till övervägande inom arbetsmarknadsnämnden.

Vad i § 7 andra stycket är föreskrivet skall äga tillämpning jämväl i fråga om sådant ärende, som här avses.

Beträffande uppsägningstid mellan arbetsgivare och arbetare rekommenderade Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen de avtalsslutande parterna följande:

Avtalens nuvarande regler om uppsägning ändras så till vida att en personlig ömsesidig uppsägningstid av fjorton dagar införes att gälla efter nio månaders anställning.

Därvid skall följande iakttagas:

a) För säsongarbetare, arbetare anställd på prov, praktikant, lärling och vikarie samt arbetare anställd på viss tid eller för utförande av visst arbete skall uppsägningsregler icke gälla. De avtalsslutande parterna fastställer närmare det sätt varpå undantagen för dessa kategorier skall utformas i avtalen.

b) Iakttagare icke den ena parten uppsägningstiden, är den andra parten berättigad till ersättning svarande mot den del av uppsägningstiden som icke iakttagits. I fråga om normen för ersättningen skall redan existerande avtalsregler fortsätta att gälla, om ej annat överenskommes. På avtalsområden där ersättningsnorm saknas, fastställes denna efter förhandlingar mellan parterna.

I mån av överenskommelse bibehålles jämväl regler om utgivande av skadestånd till särskild fond eller kassa, ävenså regler om viss minsta påföljd för underlåten uppsägningstid.

c) För arbetare med kortare anställningstid än nio månader gäller beträffande uppsägningstidens längd hittillsvarande regler.

d) I avtalsbestämmelser som föreskriver längre uppsägningstid än fjorton dagar göres ingen ändring.

### Utskottet

Utskottet finner ej anledning till erinran mot vad föredragande departementschefen yttrat om nu ifrågavarande av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens antagna konvention nr 119 angående maskinskydd samt rekommendation nr 118 i samma ämne.

Beträffande rekommendation nr 119 angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ vill utskottet anföra följande. Huvudprincipen i rekommendationen är att anställningsavtal icke bör uppsägas utan att det för en sådan uppsägning föreligger ett giltigt skäl. Av denna anledning stadgas att arbetstagare äger överklaga uppsägningsbeslutet samt att besvärinstansen kan föreskriva, att vederbörande arbetstagare, såvida han ej återinsättes i arbete med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön, skall erhålla antingen ett lämpligt skadestånd eller annan form av ersättning. Vidare anføres i rekommendationen att arbetstagare som blir föremål för uppsägning bör åtnjuta skälig uppsägningstid eller skälig ekonomisk gottgörelse.

I vårt land saknas generella lagstadganden om förbud mot obefogad uppsägning av arbetstagare. För arbetstagare i offentlig tjänst är den fria uppsägningsrätten ofta modifierad genom föreskrifter i tjänstereglementen. De stora kategorierna anställda i enskild tjänst har genom överenskommelser mellan huvudorganisationerna på arbetsmarknaden tillförsäkrat ett visst skydd mot uppsägningar.

Enligt överenskommelse rörande huvudavtalet som träffats i årets centrala förhandlingar mellan Svenska arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige äger arbetsmarknadsnämnden om uppsägningsfråga av arbetarparten dit hänskjutes med bindande verkan för parterna pröva huruvida saklig grund förelegat för den av arbetsgivaren vidtagna uppsägningen. Finner nämnden att uppsägningen skett utan saklig grund, äger nämnden tilldöma arbetaren skadestånd. Organisationerna har vidare enats om att rekommendera de avtalslutande parterna införande av en personlig ömsesidig uppsägningstid av fjorton dagar att gälla efter nio månaders anställning.

Frågan om att lagstiftningsvägen bereda arbetstagare skydd mot obefogade uppsägningar har tidigare varit föremål för riksdagens behandling.

I anledning av motioner vid 1963 års riksdag i ämnet anförde utskottet, att det liksom tidigare var av den uppfattningen, att lagstiftning på området icke borde tillgripas förrän det visat sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av problemen. Enligt utskottets mening kunde det förväntas, att de lösningar av frågan som uppnåtts eller kunde komma att uppnås vid förhandlingar mellan Arbetsgivarföreningen och ar-

betstagarorganisationerna även kom att i viss mån bli normgivande för de kategorier som inte direkt omfattades av en eventuell uppgörelse. Utskottet avstyrkte därför motionerna.

I förevarande motioner har ånyo framställts yrkanden som syftar till att lagstiftningsvägen lösa frågan om ökat skydd mot obefogade uppsäglichingar. I motionerna I: 84 och II: 109 påpekas, att även om arbetsmarknadsparterna genom förhandlingar skulle kunna uppnå tillfredsställande lösningar dessa likväl icke skulle komma dem till godo som står utanför organisationerna.

Samtliga nu aktuella motioner är väckta innan resultatet av årets förhandlingar på arbetsmarknaden förelåg.

Såsom utskottet tidigare anfört är det angeläget att arbetslagaren beredes största möjliga trygghet i anställningen. Utskottet är emellertid fortfarande av den uppfattningen, att lagstiftning på området icke bör övervägas såvida det icke visar sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Under årets förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter har åstadkommits väsentliga förbättringar av gällande ordning i fråga om skydd mot uppsäglichingar. Dessa förbättringar ansluter nära till de i rekommendation nr 119 uppställda reglerna. Enligt utskottets mening kan det förväntas, att de lösningar av frågan som sålunda uppnåtts även kommer att bli normgivande för de kategorier som inte direkt omfattas av uppgörelsen. Utskottet anser därför att skäl för en utredning av hithörande frågor eller för annan åtgärd i anledning av rekommendation nr 119 eller motionerna för närvarande icke föreligger.

Under hänvisning till det anförda får utskottet hemställa,

att riksdagen med avslag å följande motioner, nämligen  
1) motionerna I: 40 och II: 50, såvitt avser skydd mot avskedande,

2) motionerna I: 343 och II: 386,

3) motionerna I: 84 och II: 109, samt

4) motionerna I: 85 och II: 110, måtte i anledning av förevarande proposition, nr 14, i skrivelse till Kungl. Maj:t som sin mening giva Kungl. Maj:t till känna vad utskottet anfört.

Stockholm den 10 november 1964

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

---

*Vid detta ärendes behandling har närvarit*

från f ö r s t a kammaren: herrar Strand, Axel Svensson, fru Carlqvist, herrar Lars Larsson, Eric Carlsson, Hübinette och Kilsmo;

från a n d r a kammaren: herr Rimmerfors, fru Ekendahl, herrar Bengtsson i Varberg, Fredriksson, fru Svensson, herrar Gustavsson i Alvesta, Carlsson i Huskvarna och Ringaby.

---

**Reservation**

av herr *Rimmerfors* och herr *Carlsson* i Huskvarna.