

Europakonventionen kräver att arbetsgivaren anger skälen för en uppsägning

En statlig arbetsgivare som säger upp en anställd måste ange skälen för uppsägningen och dessa måste gå att pröva i domstol. Det slog Europadomstolen för mänskliga rättigheter nyligen fast i en dom där Ungern fälldes för brott mot Europakonventionens artikel 6 i om rätten till en rättvis rättegång.

Enligt Europarådets sociala stadga och ILO-konventionen nummer 158 måste arbetsgivaren ha ett giltigt skäl för att säga upp en anställd. Ungern har dock inte skrivit på dessa internationella instrument. Av ungersk lagstiftning framgick det också uttryckligen att en statlig arbetsgivare inte behövde ange något skäl för att säga

upp en arbetstagare. Målet rörde en statsanställd som hade blivit uppsagd enligt den lagstiftningen. Europadomstolen ansåg att den möjlighet till domstolsprövning av uppsägningar som fanns i Ungern

EUROPADOMSTOLEN

var meningslös i detta fall eftersom arbetsgivaren inte var skyldig att ange skälen till uppsägningen. Därför hade Ungern brutit mot artikel 6 i Europakonventionen om mänskliga rättigheter.

Europadomstolen hade tidigare gett tillstånd till prövning av ett svenskt fall som rörde rätten till rättvis rättegång. En privat arbets-

givare som bedrev en flygplatsrestaurang hade sagt upp en anställd därför att Luftfartsverket efter en säkerhetskontroll hade förbjudit den anställde att komma in på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen hade ansett att Luftfartsverkets beslut var bindande för arbetsgivaren och hade därför, utan att pröva frågan om den anställde verkligen var en säkerhetsrisk, godtagit uppsägningen när det inte fanns omplacering möjligheter (AD 2000 nr 17). Parterna förliktes emellertid i målet inför Europadomstolen.

**Sören Öman, föreståndare
Stockholm Centre for Commercial Law**

Case of K.M.C. v. Hungary (application no. 19554/11), dom den 10 juli 2012

