Till: TCO
Lise Donovan

Datum
2024-05-20

Vår referens och ärendenummer
Elin Lemel

JFA22-0234

YTTRANDE

Remiss av SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara

Diarienummer: A2023/01565

Inledande anmärkningar

Unionens utgångspunkt är att arbetsmarknadens parter kan och bör ta ansvar för de anpassningar som behöver göras för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. De arbetsrättsliga beredskapsreglerna ska i så hög utsträckning som möjligt vara desamma som de regler som gäller i fredstid. Unionen har samtidigt förståelse för att det kan behövas specialreglering av hänsyn till det svåra läge som råder vid höjd beredskap. Även när sådan reglering föreligger har arbetstagarorganisationerna en viktig uppgift att fylla vid tolkning och tillämpning i berörda verksamheter.

Bakgrund

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag till en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning med syftet att stärka beredskapen i arbetslivet så att arbetsrätten snabbt kan anpassas till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen har utgått ifrån att förslagen ska vara enkla att tillämpa, anpassade till EU-rätten och andra internationella regler och åtaganden, samt grunda sig på en ändamålsenlig avvägning mellan totalförsvarets behov och behoven av en fungerande individuell och kollektiv arbetsrätt. Lagändringar ska enligt utredningens förslag träda i kraft den 1 juli 2025.

I uppdraget har ingått:

- Att säkerställa att arbetsmarknadens parter kan teckna beredskapsavtal och att föreslå hur utrymmet att avvika från lagstiftningen genom kollektivavtal ska utformas.

- Att analysera och bedöma om det behövs ändringar i bestämmelserna om överläggningsskyldighet för arbetsmarknadens parter i lagen (1982:1004) om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m.fl. att delta i totalförsvarsplaneringen (överläggningsskyldighetslagen).

- Att analysera behovet av anpassningar i arbetsmiljö- och arbetstidsregleringen samt de föreskrifter som har meddelats med stöd av dessa bemyndiganden för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

- Att analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt (totalförsvarspliktslagen) till annan arbetsrättslig lagstiftning.

- Att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter och vid behov lämna förslag om ändringar i MBL:s skriftlighetskrav.

Nedan följer en redogörelse för de viktigaste delarna i utredningens förslag. Unionens hållning i relevanta delar redovisas löpande.

En ny arbetsrättslig beredskapslag

Utredningen föreslår att arbetsrättsliga beredskapsbestämmelser även i fortsättningen ska samlas i en särskild arbetsrättslig beredskapslag.

- Den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) med en bilaga ska ersättas av en ny arbetsrättslig beredskapslag som ska göras tydligare och mer användarvänlig. I den nya lagen ska det finnas särskilda beredskapsbestämmelser som bl.a. anpassar lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML), lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), och semesterlagen (1977:480) till totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

- Beredskapsbestämmelserna ska ha företräde i den mån de avviker från bestämmelser i andra lagar eller föreskrifter. Detsamma gäller föreskrifter som har meddelats med stöd av en beredskapsbestämmelse. I övrigt ska de lagar som anpassas genom en beredskapsbestämmelse i tillämpliga delar även gälla för beredskapsbestämmelserna och föreskrifter som har meddelats med stöd av dem.

- I de fall den nya lagen anpassar en bestämmelse som är möjlig att avvika ifrån igenom kollektivavtal till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, ska också bestämmelsen i den arbetsrättsliga beredskapslagen vara möjlig att avvika ifrån genom kollektivavtal.

- En hänvisning till en bestämmelse i någon av de lagar som anges i beredskapsbestämmelse ska även avse en avvikande bestämmelse i den arbetsrättsliga beredskapslagen eller i en föreskrift som har meddelats med stöd av den.

- När det inte längre föreligger krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden ska regeringen föreskriva att de särskilda beredskapsbestämmelserna i den nya lagen inte

längre ska tillämpas. Regeringen kan också i samband med det, meddela föreskrifter om lämpliga övergångsbestämmelser.

Unionens hållning: *Unionen välkomnar en tydligare arbetsrättslig beredskapslag och är av uppfattningen att utredningens förslag som bland annat innehåller en bestämmelse om lagens syfte, innehållsförteckning och kapiteluppdelning är tydligare än den nuvarande lagen. Unionen är positiv till att de anpassningar av det arbetsrättsliga regelverket som idag framgår av en bilaga till den arbetsrättsliga beredskapslagen, enligt utredningens förslag istället ska tas in som lagtext. Unionen delar utredningens uppfattning att de bestämmelser som ska gälla i krig, krigsfara och extraordinära situationer i största möjliga mån ska framgå av lagen och inte av förordningar som baseras på bemyndiganden i lagen. I situationer när de arbetsrättsliga reglerna ska tillämpas med hänsyn till totalförsvarets intressen är det av stor vikt att det finns förarbeten som underlättar tolkning och tillämpning i de enskilda verksamheterna. Det minskar risken för tvister om tillämpningen och bidrar till viktig förutsebarhet för berörda parter. Unionen ställer sig också positiv till att semidispositiviteten i anpassade bestämmelser fortsatt följer med in i beredskapsregleringen. Det är enligt Unionens uppfattning parterna som har bäst möjlighet att göra ändamålsenliga anpassningar i en viss bransch och det är viktigt att avtal i tillämpliga delar kan tecknas på verksamhetsnivå för bästa möjliga ändamålsenlighet.*

Bemyndiganden för regeringen att meddela föreskrifter

Baserat på 15 kap 6 § regeringsformen ska den nya beredskapslagen, precis som den nuvarande, innehålla särskilda bestämmelser som bemyndigar regeringen att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Följande bemyndiganden gäller idag och föreslås fortsatt gälla med den nya beredskapslagen.

- Om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret får regeringen meddela föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder på arbetsmarknaden och förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder.

- Om det i ett kollektivavtal har tagits in en bestämmelse som strider mot en föreskrift som har meddelats i eller med stöd av den nya arbetsrättsliga beredskapslagen och som kan medföra skada för totalförsvaret, får regeringen föreskriva att bestämmelsen är utan verkan.

Den nuvarande regleringen ger vidare regeringen rätt att föreskriva om ändringar och tillägg i alla lagar som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

- Detta bemyndigande ska bli tydligare och få ett mer avgränsat tillämpningsområde. Bemyndigandet begränsas därför till beredskapsbestämmelser och följande lagar:
- FML
- lagen om (1974:371) om rättegången i arbetstvister
- MBL
- semesterlagen

- LAS
- lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård
- föräldraledighetslagen (1995:584)
- lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
- lagen (2008:565) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och
- lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

- Regeringens föreskrifter som rör dessa lagar ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att de utfärdas och att en föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställandet.

Unionens hållning: *När det gäller utredningens förslag på bemyndigande avseende beredskapsregler i särskilt angivna lagar är det begränsat i förhållande till vad som gäller sedan tidigare - vilket är välkommet. Unionen är också positiv till utredningens förslag att giltigheten av eventuella föreskrifter som utfärdas med stöd av detta bemyndigande ska underställas riksdagens prövning. I övrigt har Unionen inga synpunkter på utredningens förslag i denna del.*

Anpassningar i MBL

Utredningen föreslår inga begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder utöver det ovanstående förslaget om bemyndigande.

- Bestämmelsen i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagens bilaga avseende förlikningsman eller förlikningskommission är inte längre nödvändig och kan tas bort.

- Myndigheter med ansvar för totalförsvarsplaneringen bör uppmana arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta förhandlingsordningar som gör det möjligt att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden lösa tvister genom förhandlingar på lokal nivå.

- Det ska fortsatt klargöras att arbetsgivare, om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret, inte behöver förhandla med lokal arbetstagarorganisation enligt 11, 12 eller 38 §§ MBL innan beslut fattas eller åtgärden genomförs.

- En arbetsgivare ska inte heller behöva förhandla på central nivå enligt 14 § andra stycket MBL så länge som sådana förhandlingar hindras av beredskapsförhållandena.

- Förhandling enligt 16 § MBL ska, som i den nuvarande beredskapslagen, hållas så snart det kan ske efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, om inte parterna enas om annat.

- Arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde gällande lön och annan ersättning i 35 § MBL bör finnas kvar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

- Det bör fortsatt finnas en beredskapsbestämmelse som gör det möjligt för arbetsgivaren att, utan hinder av arbetstagarorganisations tolkningsföreträde enligt 34 § första stycket MBL gällande arbetsskyldighet, kräva att arbetet utförs enligt arbetsgivarens mening i tvisten om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret. Precis som under normala förhållanden är arbetstagaren i sådant fall skyldig att utföra arbetet, så länge arbetsgivarens mening i tvisten inte är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

- Precis som i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, bör det finnas en bestämmelse som ger en part som ska lämna information till motparten enligt MBL rätt till förhandling om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas om informationen kan vara av betydelse för totalförsvaret. Uppnås inte enighet vid en sådan förhandling ska parten kunna väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. En sådan talan ska väckas inom den tidsfrist som finns i 65 § MBL, dvs. inom tre månader efter det att förhandlingen har avslutats. Domstol ska då förordna om sådan tystnadsplikt om det kan antas att det annars skulle föreligga risk för skada för totalförsvaret. Om en part har påkallat förhandling om tystnadsplikt ska den begärda tystnadsplikten gälla till dess frågan har slutligt avgjorts.

  Motparten ska alltså vara bunden av tystnadsplikt även om kravet är obefogat och parten har insett eller borde ha insett detta.

- Part som åberopar tystnadsplikt ska ersätta den skada som begäran orsakar, om kravet på tystnadsplikt har varit obefogat och parten har insett eller borde ha insett det. Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

- Utredningens förslag gällande tiden att väcka talan om tystnadsplikt i domstol, att motparten ska vara bunden av tystnadsplikt även om kravet är obefogat och om ersättning för skada som har orsakats av att kravet på tystnadsplikt varit obefogat ska inte bara gälla en begäran om tystnadsplikt för information som kan vara av betydelse för totalförsvaret utan ska även gälla en begäran om tystnadsplikt för information enligt 21 § MBL.

I den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen suspenderas bestämmelserna i 34 och 35 §§ MBL om arbetsgivarens skyldighet att väcka talan i samband med att arbetstagarorganisationen har utnyttjat sitt tolkningsföreträde och 37 § MBL om tiden för påkallande av förhandling med central arbetstagarorganisation och väckande av talan vid domstol.

- Dessa bestämmelser ska inte längre suspenderas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Däremot bör tidsfristerna för förhandling, både när det gäller tvister om tolkningsföreträde om arbetsskyldighet enligt 34 § MBL och om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL, justeras så att fristen för påkallande av central förhandling i 64 § MBL och för väckande av talan i 65 § MBL tillämpas.

Unionens hållning: *Eftersom bestämmelserna om förlikningsman och förlikningskommission har tagits bort i den fredstida regleringen har Unionen inget att erinra mot att bestämmelsen med bäring på dessa institut tas bort även i beredskapstid.*

När det gäller utredningens förslag på att myndigheter med ansvar för totalförsvarsplaneringen bör uppmana arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta förhandlingsordningar som gör det möjligt att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden lösa tvister genom förhandlingar på lokal nivå, är Unionen av uppfattningen att den dels är onödig och dels oklar till sin innebörd. Det framgår inte på vilket sätt en sådan uppmaning skulle vara handlingsdirigerande – en överläggningsskyldighet föreligger redan parterna emellan. För det fall det anses finnas ett särskilt behov av att kollektivavtal ingås avseende just ordningen för tvistelösning, bör ansvariga myndigheters ansvar för detta begränsas till att uppmuntra parterna till överläggning i frågan. En sådan uppmuntran bör också utgå ifrån att parterna bäst kan bedöma vilken typ av förhandlingsordning som är mest ändamålsenlig vid en anpassning till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. En skrivelse om att myndigheter bör uppmuntra arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta ändamålsenliga förhandlingsordningar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden skulle därför vara mer lämplig.

Avseende reglerna om tolkningsföreträde får det förstås som att arbetsgivarens möjlighet att bryta igenom ett tolkningsföreträde avseende arbetsskyldighet (34 § MBL) när det är påkallat av totalförsvarets behov, inte utgör en anpassning i materiell bemärkelse. Denna möjlighet ryms såvitt Unionen kan se under möjligheten att göra undantag på grund av synnerliga skäl, som gäller även i fredstid.

När det gäller tolkningsföreträdet avseende lön och annan ersättning (35 § MBL) tillstyrker Unionen utredningens förslag att detta inte längre ska suspenderas helt i krig, krigsfara och extraordinära situationer. Arbetstagares lön kan, som utredningen påpekar, vara av avgörande betydelse för deras försörjning och bör därmed åtnjuta särskilt skydd.

Det är mycket bra att kravet på att arbetsgivaren omedelbart ska påkalla förhandling lokalt avseende såväl arbetsskyldighet (34§ MBL) som lönetvist (35§ MBL) ska gälla även i beredskapstider. Utredningens förslag innebär dock en utvidgning av fristerna avseende central förhandling och väckande av talan i domstol (37§ MBL). Central förhandling ska enligt förslaget, i stället för att påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats, påkallas inom två månader. Talan ska väckas vid domstol inom tre månader i stället för inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Unionen är av uppfattningen att de förlängda tidsfristerna förtar en viktig del av det skydd som bestämmelserna om tolkningsföreträde syftar till att utgöra. Detta är olyckligt. Samtidigt kan Unionen ha viss förståelse för att fristerna kan behöva utsträckas i krig, krigsfara och extraordinära situationer.

Utredningens hållning i fråga om förhandlingsskyldigheten enligt 11,12, och 38 §§ MBL innebär inga nyheter i förhållande till nuvarande lagstiftning. Möjligheten att göra undantag från förhandlingsskyldigheten för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret, ryms under det undantag för synnerliga skäl som stadgas även i fredstid.

Undantaget från kravet på central förhandling enligt 14 § MBL avviker inte heller det från nuvarande lagstiftning.

Utredningens förslag att förhandling enligt 16 § ska hållas så snart det kan ske efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan följer också i stora drag nuvarande lagstiftning. Unionen välkomnar utredningens förslag på förtydligande så att det av regleringen ska framgå att den aktuella fristen löper från det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Det kan diskuteras huruvida en tidsbestämning av fristen hade varit möjlig och lämplig.

Avseende talans väckande vid tvist om tystnadsplikt har utredningen föreslagit en bestämd tidsfrist. Unionen är positiv till detta förslag som ökar förutsebarheten för parterna. Det inte heller orimligt att den föreslagna tidsfristen är längre än i motsvarande situation i fredstid.

En skillnad från bestämmelserna om tystnadsplikt som gäller i fredstid (21 § MBL) är att den bestämmelse som enbart ska tillämpas i beredskapsläge är mer långtgående. Enligt förslaget ska tystnadsplikt som begärs enligt denna regel gälla till dess att frågan slutligt har avgjorts, även om kravet på tystnadsplikt är obefogat och parten har insett eller borde ha insett det. Om kravet har varit obefogat och parten insett eller borde ha insett det ska den betala skadestånd. Skadeståndsrätten grundar sig precis som när någon lider skada på grund av brott mot tystnadsplikten i 21 § MBL på regleringen i 56 § MBL som ger rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd. Till skillnad från brott mot påbjuden tystnadsplikt torde upprätthållande av obefogad tystnadsplikt, i vart fall då den initierats från arbetsgivarhåll, i ytterst få fall leda till någon påvisbar ekonomisk skada för motparten. Det vore med tanke på det stötande om en obefogad tystnadsplikt som upprätthållits av en part som insett eller bort inse att den var just obefogad inte renderade i ett kännbart allmänt skadestånd. Utifrån det är Unionen av uppfattningen att en särskild skrivning (tex. med ledning hämtad från skadeståndsbestämmelsen i 38 a § LAS) vore på sin plats i detta fall.

Anpassningar i FML

Utredningen föreslår att följande beredskapsregler ska fortsätta gälla.

- Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret behöver arbetsgivare inte avvakta tills tillfälle till överläggning har lämnats med den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen enligt 5 § andra stycket FML för att vidta sådan åtgärd som avses i 5 § första stycket FML.
- Arbetsgivaren kan vägra en facklig förtroendeman sådan ledighet som framgår av 6 § FML och som medför risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret.

Sedan den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen antogs har det genom 8a § FML införts bestämmelser som innebär att en förtroendemans anställning inte upphör vid tvist om uppsägning förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består. Förtroendemannen får heller inte stängas av på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl.

- Detta behöver inte modifieras i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Unionens hållning: *Unionen har inget att erinra mot att redan gällande hänsyn till totalförsvaret fortsätter gälla. Det ska dock understrykas att de förtroendevaldas möjlighet att utöva sitt fackliga uppdrag är viktigare än någonsin vid krig, krigsfara och extraordinära*

förhållanden - inte minst med tanke på att en stabil facklig organisation är en viktig förutsättning för att lokala beredskapsavtal ska kunna tecknas. Bland annat mot bakgrund av det välkomnar Unionen utredningens förslag att 8 a § FML ska gälla oförändrad i krig, krigsfara och extraordinära situationer.

Anpassningar i LAS

- De möjligheter till tidsbegränsade anställningar som ges i 5 § LAS är tillräckliga även vid krig, krigsfara och höjd beredskap. Det behövs därför ingen särskild bestämmelse om tidsbegränsad anställning i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen för att tillgodose totalförsvarets behov. Det finns inte heller behov av att modifiera reglerna om när tidsbegränsad anställning övergår i tillsvidareanställning.
- Utredningen föreslår att en arbetsgivare inte behöver ge en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § LAS besked om att denne inte kommer få fortsatt anställning när den pågående anställningen upphör om möjligheten att lämna ett sådant besked hindras av beredskapsförhållandena. Detsamma gäller sådana besked som ska lämnas till säsongsanställda arbetstagare med liknande innehåll.
- Intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov ska även fortsatt beaktas vid bedömningen av om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig enligt 7 § andra stycket LAS och om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet enligt 22 § fjärde stycket LAS.
- Bestämmelsen i 7 a § LAS om omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad behöver inte anpassas till krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden.
- Arbetstagares rätt till uppsägningstid behöver inte förkortas för att tillgodose totalförsvarets behov.
- En uppsagd arbetstagare ska fortsatt få förflyttas till en annan ort under uppsägningstiden trots att arbetstagarens möjlighet att söka nytt arbete därigenom försämras mer än obetydligt, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.
- En arbetsgivare ska även under uppsägningstiden kunna vägra en uppsagd arbetstagare ledighet från anställningen för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete om det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.
- Det behöver inte göras några ytterligare ändringar av turordningsreglerna i nya LAS, utöver den ovan nämnda ändringen rörande omplacering i 22 § LAS.
- I stället för att som idag helt suspendera företrädesrätten till återanställning (25 § LAS) föreslår utredningen att den ändras så att arbetsgivare inte är skyldig att erbjuda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning en anställning under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Arbetsgivaren behöver heller inte förhandla med berörda arbetstagarorganisationer enligt 32 § LAS före en anställning, när någon annan har företrädesrätt till återanställning. Dessa bestämmelser ska inte omfatta anställningsförhållanden som omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning.
- Det behöver inte göras några anpassningar av LAS nuvarande regler om hur en tvist om en uppsägnings giltighet ska hanteras för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Unionens hållning: *Unionen instämmer i utredningens bedömning att reglerna avseende tidsbegränsade anställningar bör vara desamma som i fredstid. Utredningen föreslår att en arbetsgivare inte behöver ge en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § LAS besked om att denne inte kommer få fortsatt anställning när den pågående anställningen upphör om möjligheten att lämna ett sådant besked hindras av beredskapsförhållandena. Det är av största vikt att denna bestämmelse endast används i föreskrivna undantagssituationer. Det samma gäller möjligheten att neka arbetstagare rätt att besöka arbetsförmedlingen.*

När det gäller företrädesrätt till återanställning delar Unionen utredningens uppfattning att reglerna om detta inte bör suspenderas i krig, krigsfara och extraordinära situationer. Unionen är i första hand av uppfattningen att företrädesrätten fortsatt bör gälla i dessa situationer. För det fall att undantag ska tillåtas bör ett sådant, till skillnad från vad utredningen föreslår, vara begränsat till situationer där undantag från företrädesrätten behöver göras för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov. Företrädesrätten till återanställning är för arbetstagarna grundläggande skyddslagstiftning som i förevarande situation kan vägas mot totalförsvarets behov men där eventuella administrativa vinningar för arbetsgivaren inte heller i beredskapstider kan anses väga tyngre än arbetstagarens anställningsskydd. En begränsning av undantagsmöjligheten så att den gäller enbart då det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov knyter också an till övriga anpassningar av LAS som till exempel de beredskapsrättsliga turordningsreglerna och möjligheten att beakta totalförsvarets produktionsbehov vid omplacering enligt 7§ andra stycket LAS.

Unionen delar utredningens uppfattning att 7a § LAS fortsatt ska gälla i beredskapsläge och att arbetstagares rätt till uppsägningstid ska gälla som i fredstid.

Anpassningar i ledighetslagar

Genom den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen suspenderas lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare (SFI-lagen). Utredningen gör följande bedömningar.

- Det är tillräckligt att det införs en beredskapsbestämmelse som innebär att en arbetstagare inte har rätt till ledighet enligt dessa lagar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.
- När ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan upphör ska arbetstagaren återgå till anställningen.
- När ledigheter som har beviljats med stöd av studieledighetslagen och SFI-lagen inte ska tillämpas ska en arbetstagare vars ledighet baserats på dessa bestämmelser återgå till arbetet inom två veckor från det att rätten till ledighet upphörde.
- Det bör också vara möjligt att teckna kollektivavtal om avvikelser från en regel som rör vilken tid som arbetstagarna har på sig för att återvända till arbetsplatsen. Sådana avtal bör på arbetstagarsidan ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation för att vara giltiga.

Unionens hållning: *Unionen är positiv till att de ifrågavarande lagarna enligt utredningens förslag inte längre ska suspenderas helt vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Unionen tycker också att det, som utredningen föreslår, är lämpligt att de som beviljats ledighet med stöd av studieledighetslagen och SFI-lagen ska ges en omställningsperiod innan de behöver återvända till arbetet när de aktuella lagarna inte ska tillämpas. Unionen är dock av uppfattningen att ett krav på att återvända till arbetet inom en viss tid bör innehålla en ventilregel för det fall det faktiskt ligger i totalförsvarets intresse att en ledig arbetstagare fullföljer en viss utbildning. Utan en sådan ventilregel riskerar regleringen att motverka de arbetsrättsliga beredskapsreglernas grundläggande syfte – att stärka totalförsvaret.*

Unionen är också av uppfattningen att en två veckor lång omställningsperiod är för kort. Särskilt i jämförelse med till exempel den månad som en arbetsgivare har på sig att anpassa sig till att en föräldraledig arbetstagare vill återgå i arbete. Det är positivt att utredningen vill tillåta avvikelser genom kollektivavtal men även arbetstagare på arbetsplatser som saknar kollektivavtal, bör ges möjlighet till längre omställningstid än två veckor. En månad vore en mer lämplig omställningsperiod än föreslagna två veckor.

Semesterlagen

- Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får en arbetsgivare besluta att en arbetstagare ska få ut semesterledighet till ett lägre antal dagar, *lägst tjugo (jmfr med dagens lägst tio)*, än vad denne har rätt till enligt 4 § första stycket semesterlagen.

Enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen ska den rätt till semester som arbetstagaren inte kan utnyttja anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas men kan, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagare, tas ut i form av semesterersättning. Utredningen föreslår ingen motsvarande bestämmelse.

- Semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren inte har valt att spara enligt 18 § semesterlagen och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ska ersättas med semesterlön enligt 26 a § semesterlagen.
- En arbetsgivare ska som i nuvarande reglering, i stället för vad som anges i 11 § andra stycket semesterlagen, underrätta en arbetstagare om beslut om förläggning av semesterledighet som träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller dennes företrädare senast två veckor före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl får sådan underrättelse lämnas senare.
- Om inte annat har avtalats ska semesterledighet i stället för vad som anges i 12 § semesterlagen, förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst två veckor i följd. Detta gäller liksom i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, i stället för rätten till fyra semesterveckor i följd under juni–augusti.

Unionens hållning: *Unionen välkomnar den anpassning till EU:s arbetstidsdirektiv som innebär att arbetstagare har rätt att ta ut minst 20 dagars semester. Unionen delar också bedömningen att behovet av den nuvarande regleringen om att överskjutande semester ska anses sparad till dess den kan tas ut inte behövs vid en höjning av lägstagränsen för*

semesteruttag. I övrigt innebär ovan nämnda förslag inga ändringar jämfört med den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Föräldraledighetslagen

Se regeringens möjlighet att meddela föreskrifter ovan.

Ytterligare begränsningar i arbetstagares rätt till ledighet

Se regeringens möjlighet att meddela föreskrifter ovan.

Arbetsrättsliga lagar som tillkommit sedan den arbetsrättsliga beredskapslagen antogs

Utredningen föreslår inte några anpassningar av lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar.

Unionens hållning: *Unionen delar utredningens uppfattning att det inte behövs några anpassningar av ovanstående lagar.*

Beredskapsavtal och överläggningsskyldighet

En utgångspunkt för ett starkare totalförsvar på arbetsrättens område är att parterna genom beredskapsavtal tar ansvar för anpassning av arbetsrätten till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Ett verktyg för att åstadkomma sådana ändamålsenliga avtal är reglerna om överläggning i överläggningsskyldighetslagen.

- Det finns inte skäl att göra några ändringar i bestämmelserna om överläggningsskyldighet i nämnda lag för arbetsmarknadens parter. Utredningens förslag till arbetsrättslig beredskapslag gör det vidare möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal om avvikelser från huvuddelen av lagens bestämmelser.

Unionens hållning: *Unionen instämmer i utredningens bedömning och understryker vikten av att anpassningar till beredskapsläge i första hand ska göras genom kollektivavtal.*

Anpassningar i arbetsmiljöregleringen

-Regeringen ska även i fortsättningen ges möjligheter att meddela föreskrifter om anpassningar i arbetsmiljölagen (1977:1160).

I 1 kap. 5 § arbetsmiljölagen finns bemyndiganden för regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret (dvs det civila och militära försvaret tillsammans) med avvikelse från lagen. Detta bemyndigande avser inte bara att tillgodose totalförsvarets behov att kunna anpassa arbetsmiljölagen till förhållandena under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden utan även totalförsvarets behov att kunna göra

anpassningar i arbetsmiljölagen under normala förhållanden. I den del bemyndigandet avser krig, krigsfara och extraordinära förhållanden är det baserat på 15 kap. 6 § regeringsformen och i övrigt på 8 kap. regeringsformen. Möjligheten att meddela avsteg från arbetsmiljölagen är därför mer begränsat under normala förhållanden.

- Bemyndigandet ska förtydligas och utvecklas. Bemyndigandet i den del det avser normala förhållanden bör skiljas från bemyndigandet för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden och det bör göras ett tillägg så att det framgår att bemyndigandet i den förstnämnda delen är mer begränsat.
- En föreskrift om anpassningar av arbetsmiljölagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att den utfärdades. En sådan föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställandet.

Regeringen har utnyttjat det nuvarande bemyndigandet i arbetsmiljölagen genom föreskrifter i arbetsmiljöförordningen (1977:1166). I 14 a § arbetsmiljöförordningen finns föreskrifter för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden (meddelade med stöd i bemyndigandet i arbetsmiljölagen). Av föreskrifterna följer att om riket kommer i krig ska bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen om arbetsmiljöns beskaffenhet tillämpas med beaktande även av totalförsvarets behov.

- Totalförsvarets behov bör även fortsättningsvis beaktas vid tillämpning av arbetsmiljölagens regler om arbetsmiljöns beskaffenhet. Ingen ändring föreslås i denna del.

I 14 a § arbetsmiljöförordningen finns vidare bestämmelser om arbetsgivares möjligheter till avsteg från vissa bestämmelser i arbetsmiljölagens regler om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. De innebär att arbetsgivare kan göra avsteg från bestämmelserna om minderåriga i 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov.

- Denna möjlighet tas bort.
- Totalförsvaret har inte behov av anpassningar av bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet, skyddsombudens befogenheter avseende skyddsombudsstopp eller arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård.

Unionens hållning: *Utifrån utredningens utgångspunkt att regeringen även fortsatt ska ha möjlighet att meddela föreskrifter på området välkomnas det föreslagna förtydligandet och utvecklandet av nu gällande bemyndiganden. Det välkomnas också att det bemyndigande som gäller i fredstid åtskiljs från bemyndigandet avseende arbetsmiljö vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Unionen tillstyrker också förslaget att föreskrifter om anpassningar av arbetsmiljölagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning, detta är en viktig garant för att undvika överutnyttjande. Vidare är Unionen positiv att möjligheten för arbetsgivare att göra avsteg från bestämmelserna om minderåriga i 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets*

behov tas bort. Behovet av skydd för minderåriga gör sig minst lika påmint i en krigssituation som under normala förhållanden. Att enskilda arbetsgivare inte längre ska kunna göra avsteg från föreskrifter som meddelats med stöd av lagen utgör ett välkommet skydd mot godtycke som kan utgöra allvarliga arbetsmiljörisker för enskilda arbetstagare.

Unionen förordar också utredningens förslag att regleringar avseende systematiskt arbetsmiljöarbete, skyddsombudsstopp och skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård ska gälla på samma sätt i beredskapstider som i fredstid. Det är av yttersta vikt att det finns regleringar som främjar arbetsmiljöarbetet i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden då arbetsmiljön i högre grad än under normala förhållanden riskerar att utgöra en hot mot arbetstagares liv och hälsa.

Anpassningar i arbetstidslagen

- Regeringen ska, som idag, ges möjligheter att meddela föreskrifter om anpassningar av arbetstidslagen.

I 4 § arbetstidslagen finns ett bemyndigande för regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från lagen. Detta bemyndigande avser inte bara att tillgodose totalförsvarets behov av att kunna anpassa arbetstidslagen till förhållandena under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden utan även totalförsvarets behov av att kunna göra anpassningar i lagen under normala förhållanden. I den del bemyndigandet avser krig, krigsfara och extraordinära förhållanden är det baserat på 15 kap. 6 § regeringsformen och i övrigt på 8 kap. regeringsformen.

- Bemyndigandet ska förtydligas och utvecklas. För det första anser utredningen att bemyndigandet i den del som det avser förhållandena för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör formuleras på följande sätt.

  Om Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller om det råder sådana extraordinära förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara, får regeringen meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som avviker från arbetstidslagen.
- En föreskrift om anpassningar av arbetstidslagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att den utfärdades. En föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.
- Det behöver fortfarande vara möjligt att öka den ordinarie arbetstiden till högst 60 timmar i veckan och att begränsa veckovilan till 24 timmar under varje period om sju dagar när det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.
- Arbetstidslagens bestämmelser avseende mertid och extra mertid ska inte tillämpas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.
- Det ska inte göras någon ändring av arbetstidslagens regler om att den genomsnittliga arbetstiden ska uppgå till 48 timmar i veckan, att arbetstagare ska ha rätt till 11 timmars dygnsvila och om nattarbetande för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden

Unionens hållning: *Som utredningens förslag ser ut ligger de utökningar av ordinarie arbetstid m.m. som gäller idag kvar i arbetstidsförordningen (med stöd av bemyndigandet i 4 § arbetstidslagen). Den utökning av arbetstiden som möjliggörs genom förordningen har en naturlig begränsning i den så kallade 48-timmarsregeln i 10b § arbetstidslagen. Unionen instämmer i utredningens bedömning att 48-timmarsregeln ska fortsätta gälla i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Möjligheten att genom kollektivavtal avvika från regeln att 48-timmarssnittet ska beräknas utifrån en begränsningsperiod om högst fyra månader används redan i fredstid. Det är Unionens uppfattning att denna möjlighet, tillsammans med specialregleringen avseende ordinarie arbetstid, är fullt tillräcklig för att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden göra nödvändiga och ändamålsenliga anpassningar till totalförsvarets behov.*

Unionen är vidare positiv till bemyndigandena i arbetstidslagen förtydligas och att föreskrifter som meddelas ska underställas riksdagen för godkännande.

Skydd för arbetstagare som fullgör totalförsvarsplikt

Personer som sägs upp eller avskedas från sin anställning på grund av att de fullgör sin totalförsvarsplikt har ett särskilt anställningsskydd i totalförsvarspliktslagen. Lagen anknyter i vissa delar till bestämmelserna i LAS. Eftersom LAS har ändrats gör utredningen följande ställningstaganden.

- Det saknas skäl för att behandla personer som felaktigt sägs upp eller avskedas från sin anställning på grund av att de fullgör sin totalförsvarsplikt annorlunda än de som felaktigt sägs upp eller avskedas på grund av andra skäl. Utredningen föreslår därför att det ska införas en hänvisning till 38 a § LAS i totalförsvarspliktslagen för att anställningsskyddet för båda grupperna ska likställas.
- Hänvisningen till 43 § andra stycket LAS, om domstols handläggning av interimistiska yrkanden med anledning av en talan om uppsägning enligt 34 § tredje stycket eller avskedande enligt 35 § andra stycket, ska tas bort. Detta eftersom domstolar under normala förhållanden inte längre har möjlighet att interimistiskt besluta om att anställningen ska bestå under tvistens pågående.

Unionens hållning: *Unionens utgångspunkt är att de arbetsrättsliga reglerna så långt möjligt ska vara desamma i beredskapssammanhang som de är under normala förhållanden. Utifrån detta perspektiv förefaller det naturligt att totalförsvarspliktslagens bestämmelser avseende tex. anställningens upphörande vid tvister om ogiltighet följer vad som gäller för dem som felaktigt sägs upp av andra skäl än att de fullgör sin totalförsvarsplikt. Unionen understryker vikten av att det i totalförsvarspliktslagen, som utredningen föreslår, införs en hänvisning till 38 a § LAS eftersom denna bestämmelse utgör en balanserande faktor till de nya reglerna avseende anställningens upphörande vid tvister om ogiltighet.*

Skriftlighetskravet i MBL

Ett kollektivavtal ska vara skriftligt (23 § MBL). I lagens förarbeten och rättspraxis har det ansetts innebära att avtalsinnehållet ska finnas nedtecknat i en särskilt upprättad handling som förses med parternas underskrifter. Enligt bestämmelsen anses ett avtal även vara skriftligt när dess innehåll har upptagits i ett justerat protokoll eller när ett förslag till avtal och ett godkännande av ett förslag har upptagits i skilda skrifter.

- Det bör vara möjligt för arbetsmarknadens parter att ingå och säga upp kollektivavtal genom att använda elektroniska handlingar och elektroniska underskrifter.
- Formkravet att ett kollektivavtal ska undertecknas för att vara giltigt ska tas in i MBL.

- Parterna ska vid förhandling om kollektivavtal enligt MBL kunna välja att underteckna förhandlingsöverenskommelser och justera sådana protokoll där ett kollektivavtals innehåll har upptagits med elektronisk underskrift. Elektronisk underskrift innebär en sådan avancerad elektronisk underskrift som avses i artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 910/2014 av den 23 juli 2014 om elektronisk identifiering och betrodda tjänster för elektroniska transaktioner på den inre marknaden och om upphävande av direktiv 1999/93/EG.

- Enligt 30 § MBL ska även en uppsägning av ett kollektivavtal ske skriftligen. I förarbetena till den bestämmelsen finns det inga uttalanden om att uppsägningshandlingen måste undertecknas - skriftlighetskravet kan uppfyllas på andra sätt. Utredningen bedömer därför att det inte behövs några ändringar för att göra det möjligt att säga upp kollektivavtal med elektroniska handlingar.

Unionens hållning: *Unionen har sedan tidigare efterlyst ett förtydligande av kravet på partsunderskrift och framfört önskemål om att möjligheten att använda sig av elektronisk underskrift ska framgå av lagtexten. Unionen välkomnar därför utredningens förslag i denna del. Med tanke på kollektivavtalens vikt och att de i vissa fall undertecknas av en stor personkrets är det också lämpligt att det, som utredningen föreslår, krävs avancerad elektronisk underskrift för att formkravet ska vara uppfyllt.*

Peter Hellberg, Förbundsordförande, Unionen