

A2023/01565

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Arbetsdomstolen kan inledningsvis konstatera att utredningen noggrant har gått igenom den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen och har gjort viktiga överväganden bl.a. mellan å ena sidan totalförsvarets behov av att stärkas och å andra sidan arbetsrättens behov av att snabbt och enkelt kunna anpassas till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

I likhet med utredningen anser Arbetsdomstolen att utgångspunkten för den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen bör vara att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att bestämma vilka anpassningar som behöver göras i olika verksamheter för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Arbetsdomstolen instämmer även i att det, trots att det är arbetsmarknadens parter som ska ta ansvar, behövs en arbetsrättslig beredskapslagstiftning som anpassar den arbetsrättsliga lagstiftningen till totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden och att de arbetsrättsliga beredskapsbestämmelserna bör samlas i en ny särskild arbetsrättslig beredskapslag på det sätt som utredningen föreslår.

Arbetsdomstolen har inte något att invända mot utredningens bedömning att förslagen, även om vissa av dem skulle kunna vara tvistedrivande och mål om tillämpning av den föreslagna arbetsrättsliga beredskapslagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, inte kommer få

någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller övriga domstolars arbetsbelastning eller kostnader.

Arbetsdomstolen önskar därutöver lämna följande synpunkter på betänkandet.

Allmänna frågor

Arbetsrättslig lagstiftning gäller normalt bara arbetstagare

Den arbetsrättsliga lagstiftningen gäller generellt normalt bara den som är att betrakta som arbetstagare i ett anställningsförhållande. En grundläggande förutsättning för att någon ska anses som arbetstagare i ett anställningsförhållande är att det ska vara fråga om ett frivilligt arbetsåtagande (se t.ex. uttalanden i AD 1985 nr 57).

Vid höjd beredskap och ytterst krig kommer emellertid förmodligen en majoritet av dem som bemannar det civila försvaret att arbeta under tvång, med allmän tjänsteplikt på grund av sina anställningsavtal. Då kommer också viktiga delar av det militära försvaret (de anställda militärerna) att bemannas av personer som arbetar med allmän tjänsteplikt.

Allmän tjänsteplikt fullgörs bl.a. genom att en totalförsvarspliktig kvarstår i sin anställning (6 kap. 2 § totalförsvarspliktslagen). Det innebär ett förbud mot att lämna sin anställning. Den som uppsåtligen avviker eller uteblir från allmän tjänsteplikt kan straffas (10 kap. 2 och 3 §§ totalförsvarspliktslagen respektive, i fråga om krigsmän, 21 kap. brottsbalken).

Utredningen verkar inte ha beaktat vilka konsekvenser tvångsarbetet vid höjd beredskap och ytterst krig kan få för tillämpligheten av den arbetsrättsliga beredskapslagstiftning som föreslås. Arbetsdomstolen anser att detta, och lämpligen också konsekvenserna för Sveriges

förmåga till totalförsvar, bör beaktas i den fortsatta beredningen av förslagen.

Semidispositiv lagstiftning

Utredningen föreslår att den arbetsrättsliga lagstiftningens semidispositivitet behålls vid höjd beredskap och ytterst krig. Även den möjlighet som finns i fredstid att avvika från arbetsrättslig lagstiftning genom individuella anställningsavtal som är till förmån för arbetstagaren, kommer att gälla under sådana förhållanden.

Det är vanligt med kollektivavtal och individuella avtal som uttryckligen föreskriver att arbetstiden är 40 timmar eller lägre i veckan. För att den möjlighet till höjning av arbetstiden till högst 60 timmar i veckan vid höjd beredskap och ytterst krig som föreslås enligt författning, krävs att arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal (beredskapsavtal) som ger en sådan möjlighet. En arbetsgivare, som inte är bunden av ett beredskapsavtal och som har träffat individuella anställningsavtal om en arbetstid som är 40 timmar eller lägre i veckan, kommer inte att, utan arbetstagarens samtycke, kunna höja arbetstiden vid höjd beredskap och ytterst krig. Detsamma kan, beroende på hur beredskapsavtalen utformas, gälla för arbetsgivare som är bundna av s.k. hängavtal som hänvisar till det ledande branschavtalet men inte till eventuella beredskapsavtal. Man skulle mot den bakgrunden, enligt Arbetsdomstolens mening, kunna överväga bestämmelser som vid höjd beredskap medger även arbetsgivare, som inte är bundna av beredskapsavtal, en möjlighet att tillämpa beredskapsavtalet för branschen.

Arbetsdomstolen noterar att semidispositiviteten, även vid höjd beredskap och ytterst krig, innebär att samhällets förmåga att motstå väpnade angrepp till ganska stor del är beroende av att arbetsmarknadens parter träffar och vidmakthåller beredskapsavtal som anknyter till den arbetsrättsliga beredskapslagstiftning som föreslås.

Kapitel 7 – Anpassningar i medbestämmandelagen

Avsnitt 7.2.1

Utredningen föreslår (7 kap. 1 § den arbetsrättsliga beredskapslagen) att regeringen, om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret, ska få meddela föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder på arbetsmarknaden och förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder (s. 163 f.).

Utredningen hänvisar till att det redan i dag finns en sådan möjlighet i 7 § i den arbetsrättsliga beredskapslagen. Med hänvisning till att bestämmelsen endast ska tillämpas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, och då för att upprätthålla samhällsviktiga verksamheter, gör utredningen bedömningen att en sådan reglering inte skulle innebära ett otillåtet ingrepp i parternas rätt till stridsåtgärder utan att den är förenlig med bl.a. de olika ILO-konventioner som reglerar den kollektiva förhandlingsrätten (s. 165).

Även om utredningen har gjort vissa överväganden i förhållande till ILO:s konventioner nr 87 och 98 som Sverige har ratificerat samt konvention nr 151 i fråga om rätten att vidta stridsåtgärder (s. 149 f.) krävs det, enligt Arbetsdomstolens mening, ytterligare överväganden i den fortsatta beredningen om hur Sveriges åtaganden genom bl.a. ILO:s konventioner förhåller sig till en sådan bestämmelse och vilka eventuella konsekvenser det skulle kunna få om regeringen meddelar föreskrifter i enlighet med bestämmelsen.

Samma överväganden behöver enligt Arbetsdomstolens mening även göras i den fortsatta beredningen i förhållande till utredningens förslag i 7 kap. 3 § den arbetsrättsliga beredskapslagen om att regeringen, om det i ett kollektivavtal har tagits in en bestämmelse som strider mot en föreskrift som har meddelats i, eller med stöd av den arbetsrättsliga

beredskapslagen, ska få förklara att bestämmelsen är utan verkan, om den kan medföra skada för totalförsvaret (s. 136 f.).

Avsnitt 7.2.6

Utredningen föreslår (2 kap. 7 § i den arbetsrättsliga beredskapslagen) att arbetsgivaren under vissa förutsättningar ska få bryta igenom ett fackligt tolkningsföreträde om arbetsskyldighet. Undantag från den möjligheten ska, enligt förslaget, gälla bl.a. om arbetet innebär fara för liv eller hälsa, varmed förmodligen avses fara för arbetstagarens liv eller hälsa (s. 173 f.).

Det är riktigt att det i rättspraxis ansetts att en arbetstagare har rätt att, utan att riskera disciplinpåföljd eller anställningen, vägra att utföra en order av arbetsgivaren, om det skulle innebära fara för arbetstagarens liv eller hälsa (se senast uttalanden i AD 2022 nr 50). Denna rättspraxis har, av förklarliga skäl, enbart gällt fredstida förhållanden.

Det är emellertid, enligt Arbetsdomstolens mening, inte givet att denna rättspraxis också skulle anses fullt ut tillämplig vid krig. När krigsförhållanden råder finns det nämligen ofta en generell fara för befolkningens liv eller hälsa. Det är t.ex. inte givet att en konstaterad generell fara (risk) för luftangrepp, som ännu inte inletts, mot en ort ska innebära att alla som arbetar i orten har rätt att stanna i hemmet, som kanske ligger i samma ort, i stället för att komma till arbetet. I vart fall framstår det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte som lämpligt att i lag fastslå att arbetstagare, bl.a. anställda militärer, har rätt att vägra utföra en order med hänvisning till fara för liv eller hälsa just vid höjd beredskap och ytterst krig.

Det är vidare inte klarlagt hur den föreslagna bestämmelsen förhåller sig till straffbestämmelserna i 10 kap. 2 och 3 §§ totalförsvarspliktslagen samt 21 kap. 5 § brottsbalken såvitt avser straff för vägran eller underlåtenhet att lyda förmans order.

Kapitel 17 – Översyn av skriftlighetskravet i medbestämmandelagen

Avsnitt 17.3

Utredningen föreslår att arbetsmarknadens parter ska kunna underteckna kollektivavtal både genom fysisk underskrift och på elektronisk väg. Undertecknandet på elektronisk väg ska ske med sådan avancerad elektronisk underskrift som avses 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 (eIDAS-förordningen) (s. 371 f.).

Arbetsdomstolen delar utredningens bedömning att en möjlighet till elektronisk signering ska införas. Enligt lagförslaget görs i lagtexten en hänvisning till eIDAS-förordningen i den ursprungliga lydelsen, dvs. genom s.k. statisk hänvisning. I den fortsatta beredningen bör det, enligt Arbetsdomstolens mening, övervägas om hänvisningen i lagtexten till eIDAS-förordningen ska göras genom statisk hänvisning eller om det i stället bör ske genom s.k. dynamisk hänvisning.

Övriga förslag

I övrigt har Arbetsdomstolen inga synpunkter på förslagen i kap. 6 – 18.

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Karin Renman, Sören Öman och Catharina Nordlander.

Föredragande har varit rättssekreteraren Lina Cajvert.

På Arbetsdomstolens vägnar

Karin Renman