



## Betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Remiss från Arbetsmarknadsdepartementet  
Remisstid den 4 juni 2024

### Förslag till beslut

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.  
Remissen besvaras med hänvisning till vad som sägs i stadens promemoria.

### Föredragande borgarrådet Emilia Bjuggren

#### Sammanfattning av ärendet

För situationer när Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige är eller har varit i krig eller krigsfara, finns det särskilda bestämmelser i den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen i vilken, den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) ingår.

Utredningen om en översyn av beredskapen i arbetslivet har haft i uppdrag att lämna förslag till en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning. I denna del ingår att säkerställa att parterna på arbetsmarknaden har möjlighet att ingå beredskapsavtal och att föreslå hur utrymmet att avvika från lagstiftningen genom kollektivavtal ska utformas.

I uppdraget har även ingått 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). Utredningen har även haft i uppdrag att analysera behovet av anpassningar av 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.

Vidare har utredningen haft i uppdrag att analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbudsplikt (totalförsvarspåbudspliktslagen) till annan arbetsrättslig lagstiftning.

Slutligen har utredningen haft i uppdrag att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter.

Arbetsmarknadsdepartementet har remitterat utredningen till staden för yttrande.

## Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* framhåller vikten av att arbetsrätten snabbt måste kunna anpassas under krig, krigsfara och extraordinära händelser. Samtidigt ser kontoret ett flertal utmaningar och oklarheter i betänkandet.

## Föredragande borgarrådets synpunkter

Vår svenska arbetsrätt är viktig för både maktbalansen på arbetsmarknaden och för arbetstagarnas rättigheter i Sverige. Arbetsrätten innehåller bland annat lagar om medbestämmande, arbetstidsregleringar, arbetsmiljöregleringar och grundläggande trygghetsbestämmelser. Det är bra och viktigt. Avsteg från dessa kan och ska inte göras lättvindigt.

Det är samtidigt absolut nödvändigt att Sverige har ett välfungerande totalförsvaret och att vi säkerställer samhällets förmåga att fungera under krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden. Därför är det viktigt att vi i fredstid bygger ett robust system med tydliga spelregler som säkerställer denna förmåga. Där är en flexibilitet i arbetsrätten en viktig pusselbit.

Det är bra och viktigt att utredningen på många sätt tar vara på styrkorna i den svenska modellen. Grundprincipen om att det är arbetsmarknadens parter som på de flesta områden gemensamt ska hitta en modell för ett välfungerande system, även vid krig, är bra. Det är också bra att det är totalförsvarets produktionsbehov som är grunden för bedömningarna. Ansvar för bedömningen av behovet bör dock inte ligga på enskilda arbetsgivarföreträdare. Det är viktigt för att inte riskera en allt för stor diskrepans i bedömningarna av behoven. Det är också viktigt för att säkerställa att staden har möjlighet att fokusera på att utföra kärnuppgifter istället för att i för stor utsträckning göra arbetsrättsliga bedömningar.

Det är angeläget att regeringen nu söker ett brett stöd och är lyhörda mot arbetsmarknadens parter i processen med den förändrade arbetsrätten under krig och krigsfara. En situation där det råder för stor oenighet om principerna som ska gälla under sådana omständigheter vore olycklig för våra samlande förmåga.

Stockholm den 8 maj 2024

Emilia Bjuggren

## Bilaga

Remiss- Betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023: 79), dnr  
KS 2024/317–1.1

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

## Ärendet

Sverige har, såsom övriga länder, intresse av ett starkt totalförsvaret. Totalförsvaret är den verksamhet som behövs för att förbereda Sverige för krig och består av militärt försvar och civilt försvar. För att totalförsvaret ska kunna fungera under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden måste arbetsmarknaden snabbt kunna anpassas till de rådande förhållandena. En förutsättning för det är bl.a. att det är enkelt för arbetsgivare att anställa arbetstagare, att avsluta anställningar, att kunna begränsa ledigheter och att stridsåtgärder undviks. Det måste även vara möjligt för arbetsgivare att kunna anpassa kraven för vissa arbetsmiljöfaktorer och att öka arbetstidsuttaget.

Den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen utformades på 1980-talet. Därefter har såväl arbetsmarknaden som det arbetsrättsliga regelverket genomgått betydande förändringar. Ett flertal arbetsrättsliga lagar har tagits fram utan att särskilda överväganden gjorts om hur de ska tillämpas under höjd beredskap. Efter att den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen antogs har Sverige anslutit sig till EU och EU har antagit ett antal rättsakter på arbetsrättens område som motiverat anpassningar av svensk rätt. Svensk arbetsrätt har också ändrats med anledning av andra internationella åtaganden.

### *En ny arbetsrättslig beredskapslag*

Enligt utredningen är utgångspunkten 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. Utifrån det kan arbetsmarknadens parter teckna s.k. beredskapsavtal d.v.s. särskilda kollektivavtal för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

I kommuner och regioner utgörs beredskapsavtalet av det centrala kollektivavtalet för krigs- eller beredskapstillstånd mellan Sveriges Kommuner och Regioner/Sobona och de fackliga organisationerna inklusive Brandmännens Riksförbund. Enligt betänkandet finns, trots utgångspunkten att arbetsmarknadens parter ska ta ansvar för en fungerande arbetsmarknad även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, behov av en arbetsrättslig beredskapslagstiftning som kan anpassas till totalförsvarets behov.

Utredningen föreslår därför att arbetsrättsliga beredskapsbestämmelser även fortsättningsvis vara samlade i en särskild arbetsrättslig beredskapslag på samma sätt som i dag. I betänkandet föreslås således att den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen ska ersättas av en ny arbetsrättslig beredskapslag. Den nya lagen ska, på samma sätt som den nuvarande lagen, innehålla särskilda beredskapsbestämmelser som bl.a. anpassar medbestämmandelagen (MBL), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), lagen om anställningsskydd (LAS) och semesterlagen till totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Den nya lagens beredskapsbestämmelser ska ha företräde i den mån de avviker från bestämmelser i andra lagar eller föreskrifter.

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 och i samband med det kan regeringen även meddela föreskrifter om lämpliga övergångsbestämmelser.

I det centrala kollektivavtalet för krigs- och beredskapstillstånd anges att det ska tillämpas under samma tid som den arbetsrättsliga beredskapslagen eller från den tidpunkt de centrala parterna överenskommer. Avtalet gäller i berörda frågor oavsett vad som annars följer av centrala eller lokala kollektivavtal.

#### *Bemyndiganden för regeringen att meddela föreskrifter*

Utredningen föreslår att den nya arbetsrättsliga beredskapslagen ska innehålla särskilda beredskapsbestämmelser som bemyndigar regeringen, utifrån 15 kap. 6 § regeringsformen (RF) att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. I betänkandet föreslår utredningen att den nya lagen, som i nuvarande lag, ska innehålla ett bemyndigande innebärande att 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 liknande åtgärder.

Vidare föreslås att om det i ett kollektivavtal har tagits in en bestämmelse som strider mot en föreskrift som meddelats i eller med stöd av den nya lagen och som kan medföra skada för totalförsvaret får regeringen förskriva att bestämmelsen är utan verkan. Även det bemyndigandet har en motsvarande bestämmelse i den nuvarande lagen.

Utöver detta bedömer utredningen att regeringen, vid behov, får meddela föreskrifter med avvikelser från vissa andra lagar. I denna del anser utredningen att bemyndigandet i den nuvarande lagen är alltför brett då det i princip omfattar hela det arbetsrättsliga området och utredningen föreslår därför att regeringens rätt att föreskriva om ändringar och tillägg från vissa lagar begränsas till lagens beredskapsbestämmelser och vissa angivna arbetsrättsliga lagar bl.a. medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd.

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

#### *Anpassningar i medbestämmandelagen*

Den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen innehåller särskilda bestämmelser som bl.a. ändrar bestämmelserna i medbestämmandelagen (MBL). MBL ska under

krig, krigsfara och extraordinära förhållanden tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i bilagan till den arbetsrättsliga beredskapslagen. Dessa bestämmelser omfattar medbestämmandelagens bestämmelser om möjligheten att tillgripa stridsåtgärder, hanteringen av arbetstvister, arbetsgivares förhandlingsskyldighet på lokal och central nivå, arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde, tidsfrister för att påkalla förhandling och väcka talan i domstol, skyldighet att lämna information och tystnadsplikt samt medling i arbetstvister.

MBL är en av de arbetsrättsliga lagar som utredningen föreslår även fortsättningsvis ska anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Enligt utredningen saknas skäl att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder utöver det ovannämnda förslaget innebärande att regeringen bemyndigas att meddela föreskrifter om förbud mot sådana stridsåtgärder som hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret.

I MBL återfinns idag regler om medling med stöd av Medlingsinstitutet. Dessa regler samt att Medlingsinstitutet har rätt att skjuta upp varslade stridsåtgärder bedöms tillräckliga för att tillgodose totalförsvarets behov. Utredningen föreslår därför att den nuvarande bestämmelsen i beredskapslagstiftningen som möjliggör för förlikningsman alternativt förlikningskommission att förbjuda stridsåtgärder under och efter förlikningsförhandlingar tas bort.

Det finns stor risk för att arbetsituationen på många arbetsplatser kan bli ansträngd under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden och det kan ge upphov till tvister. I betänkandet anförts att det kan vara svårt för centrala parter att hålla förhandlingar och för domstolarna att hinna hantera inkomna mål.

Enligt utredningen bör därför myndigheter med ansvar för totalförsvarsplaneringen uppmana arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta förhandlingsordningar som gör det möjligt att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden lösa tvister på lokal nivå. Utredningen vill dock betona att för att undvika störningar i produktionen eller andra påfrestningar till skada för totalförsvaret behöver arbetsgivare inte förhandla med lokal facklig organisation enligt 11, 12 eller 38 §§ MBL innan beslut fattas eller åtgärden genomförs. Arbetsgivaren behöver heller inte förhandla på central nivå enligt 11–14 andra stycket §§ MBL så länge som sådana förhandlingar hindras av beredskapsförhållandena.

Förhandling enligt 16 MBL ska hållas så snart det kan ske efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställan, om inte parterna enas om annat. Även detta överensstämmer med bestämmelserna i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Vad gäller en facklig organisations tolkningsföretråde gällande lön och annan ersättning i 35 § MBL anser utredningen att det bör finnas kvar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Precis som i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen bör det, enligt utredningen, införas en bestämmelse som gör det

möjligt för arbetsgivaren att, utan hinder av en facklig organisations tolkningsföretråde enligt 34 § MBL gällande arbetskyldighet, kräva att arbetet utförs enligt arbetsgivarens mening i tvisten. Detta gäller 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.

När det gäller tidsfristerna för förhandling om tolkningsföretråde enligt 34 § och 35 § MBL samt väckande av talan i dessa fall föreslår utredningen att de justeras så att de blir mer förenliga med den situation som kan råda under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Utredningen föreslår att det, precis som i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, bör 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.

#### *Anpassningar i förtroendemannalagen*

Enligt utredningen bör även förtroendemannalagen (FML) anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Utredningen föreslår att om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret behöver arbetsgivare som vill ändra en facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor inte avvakta tills tillfälle till överläggning har lämnats med den lokala fackliga organisationen och förtroendemannen. Arbetsgivaren kan också vägra en facklig förtroendeman ledighet om den medför risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret. Båda dessa förslag motsvarar de anpassningar som görs i förtroendemannalagen genom den nuvarande arbetsrättsliga beredskaps-lagens bilaga.

Utredningen föreslår inga förändringar av lagens regler om att en facklig förtroendemans anställning under vissa förutsättningar ska bestå under tvist.

#### *Anpassningar i anställningsskyddslagen*

Den arbetsrättsliga beredskapslagen innehåller särskilda beredskapsbestämmelser som bl.a. ändrar bestämmelserna i anställningsskyddslagen (LAS). LAS ska således under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i bilagan till den arbetsrättsliga beredskapslagen. Dessa beredskapsbestämmelser omfattar anställningsskyddslagens bestämmelser om tidsbegränsade anställningar, omplacering av arbetstagare för att undvika uppsägning,

turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, företrädesrätt till återanställning, kvarstående i anställning under tvist om uppsägnings giltighet samt möjlighet att göra avsteg från anställningsskyddslagens och den arbetsrättsliga beredskapslagens regler genom särskilda kollektivavtal för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen bör, enligt utredningen, LAS även fortsättningsvis anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Enligt LAS har arbetsgivare en omfattande informationsskyldighet gentemot sina anställda. En del av dessa skyldigheter kan behöva ge vika för totalförsvarets behov. Utredningen föreslår därför att arbetsgivare inte ska behöva ge tidsbegränsat anställda besked om att denne inte kommer att få fortsatt anställning när den pågående anställningen upphör om möjligheten att lämna ett sådant besked hindras av beredskapsförhållandena.

Utredningen föreslår att intresset för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov ska beaktas vid bedömningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inför bl. a uppsägning vilket överensstämmer med bestämmelserna i den nuvarande beredskapslagen.

I betänkandet framför även utredningen att en uppsagd arbetstagare ska kunna förflyttas till annan ort under uppsägningstiden även om arbetstagarens möjlighet att söka nytt arbete därigenom försämras för det fall det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Arbetsgivaren föreslås även under uppsägningstiden kunna vägra en uppsagd arbetstagare ledighet för att kunna besöka Arbetsförmedlingen eller söka annat arbete om det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov. Den rätten saknar arbetsgivaren enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

I den nuvarande beredskapslagen suspenderas bestämmelsen om företrädesrätt till återanställning när lagen ska tillämpas. I stället för att helt suspendera företrädesrätten föreslår utredningen i betänkandet 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 fackliga organisationer innan en anställning, när någon annan har företrädesrätt till återanställning.

I övrigt föreslår inte utredningen några ytterligare anpassningar i LAS under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

#### *Anpassningar i ledighetslagar*

Genom den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen suspenderas ett antal ledighetslagar bla studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare. Enligt utredningen behöver dessa ledigheter även fortsättningsvis begränsas genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.



Utredningen anser dock inte att det är nödvändigt att lagarna suspenderas i sin helhet utan att det vore tillräckligt att införa en bestämmelse som innebär att en arbetstagare inte har rätt till ledighet enligt dessa lagar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Skälet för utredningens bedömning är att i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen saknas regler för hur suspensionen av lagarna ska gå till vilket utredningen anser vara en brist och att det behöver klarläggas. Utredningen föreslår därför att det av bestämmelsen ska framgå att när en arbetstagare inte har rätt till ledighet dessa ledighetslagar förfaller ledighet som beviljats med stöd av dem och arbetstagaren ska då återgå i anställningen inom två veckor från det rätten till ledighet upphörde.

#### *Semesterlagen*

Även semesterlagen föreslås anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Utredningen föreslår att 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 än vad denne har rätt till enligt semesterlagen. En inskränkning av arbetstagarens rätt till semester finns även i den nuvarande beredskapslagen.

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. Detta innebär att semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren inte har valt att spara enligt semesterlagen och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ska ersättas med semesterlön.

Utredningen bedömer, i likhet med vad som gäller enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, att under krig, krigsberedskap och extraordinära förhållanden ska semesterledighet förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst två veckor i följd. Detta gäller i stället för rätten till fyra semester-veckor i följd under juni–augusti.

#### *Föräldraledighetslagen*

Föräldraledighetslagen är också en sådan arbetsrättslig lag som bör anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen. Utredningen föreslår ingen ändring i sak jämfört med vad som gäller enligt den nuvarande beredskapslagen.

#### *Ytterligare begränsningar i arbetstagares rätt till ledighet*

Sedan den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen antogs har ytterligare ledighetslagar tillkommit som ger rätt till ledighet för närståendevård, för att bedriva

näringsverksamhet, av trängande familjeskäl och för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Utredningen anser inte att rätten till dessa ledigheter behöver suspenderas för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Däremot föreslår utredningen att om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov får regeringen genom ett bemyndigande i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen meddela föreskrifter med avvikelser från dessa lagar.

#### *Beredskapsavtal och överläggningsskyldighet*

Utredningen återkommer vid upprepade tillfällen i betänkandet till att deras utgångspunkt för ett starkare totalförsvår på arbetsrättens område är att parterna genom beredskapsavtal tar ansvar för anpassning av arbetsrätten till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Ett sätt att åstadkomma sådana avtal är reglerna om överläggning i överläggningsskyldighetslagen. Utredningen bedömer att det inte finns skäl att göra några ändringar i bestämmelserna om överläggningsskyldighet i nämnda lag för arbetsmarknadens parter. Utredningen bedömer, utifrån utredningens förslag inom flera områden. Att parternas möjlighet att ingå beredskapsavtal säkerställs genom utredningens olika förslag.

#### *Anpassningar i arbetsmiljöregleringen*

Utredningen har även haft i uppdrag att se över arbetsmiljöregleringen under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen föreslår att under sådana förhållanden behöver regeringen även fortsättningsvis ges möjlighet att meddela föreskrifter om Anpassningar i arbetsmiljölagen.

I arbetsmiljölagen finns bemyndiganden 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 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. Möjligheten att meddela avsteg från arbetsmiljölagen är mer begränsat under normala förhållanden.

Utredningen föreslår att bemyndigandet ska förtydligas och utvecklas på två sätt. För det första anser utredningen att bemyndigandet i den del som 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 arbetsmiljölagen. Enligt utredningen stämmer bemyndigandet på detta sätt bättre överens med övrig fullmaktslagstiftning.

För det andra bedömer utredningen att bemyndigandet i den del det avser normala förhållanden bör skiljas från bemyndigandet för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samt att det bör göras ett tillägg så att det framgår att bemyndigandet i den förstnämnda delen är mer begränsat. Detta kan göras genom ett tillägg om att sådana föreskrifter inte får avse förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag.

Därutöver föreslår utredningen att 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 underställningen.

I 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 om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. Utredningen föreslår att denna möjlighet tas bort.

Utredningen har inte föreslagit några begränsningar i övrigt av arbetsmiljöregelverket under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

#### *Anpassningar i arbetstidslagen*

Utredningen har även haft i uppdrag att se över arbetstidsregleringen under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. För att kunna tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft under sådana förhållanden bedömer utredningen att det måste vara möjligt för den arbetskraft som finns tillgänglig att kunna arbeta fler och längre dagar samt ha mindre tid för vila och återhämtning. Detta bör i första hand åstadkommas genom att arbetsmarknadens parter tecknar beredskapsavtal om avvikelser från arbetstidslagen. Utredningen bedömer dock även att regeringen även i fortsättningen måste ges möjligheter att meddela föreskrifter om anpassningar av arbetstidslagen.

I 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.

Utredningen föreslår att bemyndigandet ska förtydligas och utvecklas på två sätt. 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. På detta sätt stämmer bemyndigandet bättre överens med övrig fullmaktslagstiftning.

För det andra bedömer utredningen att bemyndigandet i den del det avser normala förhållanden bör skiljas från bemyndigandet för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samt att det bör göras ett tillägg så att det tydligt framgår att bemyndigandet i den delen är mer begränsat. Detta kan göras genom ett tillägg om att sådana föreskrifter inte får avse förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag.

Därutöver föreslår utredningen att 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.

Regeringen har utnyttjat bemyndigandet i arbetstidslagen genom föreskrifter i arbetstidsförordningen. Genom denna bestämmelse är det möjligt att, under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, anpassa arbetstidslagens bestämmelser om veckoarbetstid, mertid och veckovila när det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Utredningen bedömer att det fortfarande behöver 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. Vad gäller mertid och extra mertid anser utredningen att dessa bestämmelser inte alls ska tillämpas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Detta innebär således en ändring mot vad som gäller enligt arbetstidsförordningen.

Utredningen bedömer att det inte ska 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 nattarbete för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

#### *Skydd för arbetstagare som fullgör totalförvarsplikt*

Vidare har utredningen haft i uppdrag att analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. totalförvarspliktslagen till annan arbetsrättslig lagstiftning. Personer som fullgör sin totalförvarsplikt har ett särskilt anställningsskydd i lagen om totalförvarsplikt. Lagen anknyter i vissa delar till bestämmelserna i LAS. LAS genomgick stora förändringar hösten 2022 och de nya reglerna behöver även få genomslag i totalförvarspliktslagen på lämpligt sätt. Utredningen föreslår därför att det ska införas en hänvisning till anställningsskyddslagen i totalförvarspliktslagen för att anställningsskyddet för båda grupperna ska likställas.

#### *Skriftlighetskravet i medbestämmandelagen*

Slutligen har utredningen haft i uppdrag att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter och vid behov lämna förslag om ändringar i medbestämmandelagens skriftlighetskrav. Ett kollektivavtal ska vara skriftligt. I lagens förarbeten och av rättspraxis har bestämmelsens skriftlighetskrav ansetts innebära att avtalsinnehållet ska finnas nedtecknat i en särskilt upprättad handling som förses med parternas underskrifter. Detta gäller dock inte utan vissa undantag. 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.

Utredningen anser att det bör vara möjligt för arbetsmarknadens parter att ingå och säga upp kollektivavtal genom att använda elektroniska handlingar och elektroniska underskrifter. För att tydliggöra hur ett kollektivavtal ska ingås anser utredningen att formkravet att ett kollektivavtal ska undertecknas för att vara giltigt ska tas in i medbestämmandelagen. Vidare ska parterna vid förhandling om kollektivavtal enligt medbestämmandelagen kunna välja att underteckna förhandlingsöverenskommelser och justera sådana protokoll där ett kollektivavtals innehåll har upptagits med en avancerad 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 § medbestämmandelagen ska även en uppsägning av ett kollektivavtal ske skriftligen. I förarbetena till den bestämmelsen finns det dock inga uttalanden om att uppsägningshandlingen måste undertecknas utan 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.

## Remissammanställningen

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 14 mars 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Att arbetsrätten snabbt måste kunna anpassas till krig, krigsfara och extraordinära händelser är en förutsättning för att arbetsgivare ska kunna bidra till att stärka totalförsvaret.

Arbetsrätten måste alltid vara tydlig, lättillämplig och praktiskt fungerande men vikten av det blir ännu större i en situation av kris. Stadsledningskontoret delar utredningens uppfattning om behovet att göra en ny arbetsrättslig beredskapslag

tydligare och mer ändamålsenlig än den nuvarande och skulle vilja se en ännu mer sammanhållen och överskådlig beredskapslag än vad som föreslås.

Stadsledningskontoret ser dock ett flertal utmaningar och oklarheter i betänkandet.

Utredningen återkommer genomgående i betänkandet till begreppet totalförsvarets behov både när det gäller anpassningen i den arbetsrättsliga beredskapslagen men även i bedömningar som en arbetsgivare behöver göra i individuella fall. Det läggs därmed ett stort ansvar på enskilda arbetsivarföreträdare att göra bedömningar i förhållande till totalförsvarets behov, ett svårt och dessutom föränderligt behov som enskilda arbetsgivare kan sakna kännedom om vilket kan medföra olika bedömningar.

I en situation av krig eller krigsberedskap kommer chefernas fokus och primära ansvar att upprätthålla verksamheten, inte göra arbetsrättsliga bedömningar. Att de ska göra det under sedvanligt skadeståndsansvar är orimligt.

Arbetsgivaren har en mycket omfattande informationsskyldighet enligt LAS även under krig och krigsberedskap. En förutsättning för att staden ska kunna omhänderta de skyldigheterna är att de digitala systemen för anställningsuppgifter, beräkning av anställningstid, schemahantering osv fungerar, något som inte är givet i en krigssituation. Staden kan omöjligt uppfylla dessa skyldigheter genom manuell hantering. Staden anser därför att kraven på arbetsgivarens informationskrav är orimliga och att ansvaret dessutom är skadeståndssanktionerat är oskäligt då det dels bygger på förutsättningar utanför arbetsgivarens kontroll och dels då det innebär en tung administrativ börda för stadens chefer i en redan mycket ansträngd situation.

När det gäller utredningens förslag att komma överens om lokala förhandlingsordningar i syfte att hantera fler tvister på lokal nivå vill stadsledningskontoret avråda från detta. Arbetsgivare kommer inte att ha möjlighet att hantera ett ökat antal tvister på lokal nivå i en situation av krig, krigsberedskap och extraordinära förhållanden dels utifrån den ökade arbetsbelastning som kommer att råda pga omständigheterna dels är risken för ett mycket stort antal tvister överhängande.

En ny arbetsrättslig beredskapslag, ett omfattande och delvis nytt regelverk och svåra bedömningar är alltid tvistedrivande. Det behöver också beaktas att den absoluta majoriteten av lokala fackliga företrädare har sitt fackliga uppdrag ett par timmar i veckan vilket försvårar möjligheten till ett rimligt förhandlingstempo.

Staden delar inte utredningens bedömning att de grunder för tidsbegränsade anställningar som anges i LAS är tillräckliga och ändamålsenliga i en situation av krig, krigsberedskap och extraordinära omständigheter utan staden ser behov av en ny grund för tidsbegränsad anställning under sådana omständigheter.

Med utredningens förslag behöver arbetsgivare anställa tidsbegränsat anställda på särskild visstidsanställning (SÄVA). Den infördes i samband med LAS förändringen 2022 och samtidigt ändras kvalifikationsreglerna i lagen i syfte att medarbetare anställda i SÄVA fortare ska bli tillsvidareanställda. Då staden kommer att ställas

inför behov att anställa många nya medarbetare skulle det innebära stora kostnader och en omfattande övertalighet när behovet upphört.

Staden delar inte utredningens förslag att möjligheten för skyddsombud att lägga skyddsstopp vid fara för liv och hälsa ska finnas kvar under krig och krigsberedskap. Under sådana omständigheter kan sådan fara uppstå bara utifrån situationen och det kan vara utanför arbetsgivarens rådighet t ex vid kemikalieutsläpp, bombning och liknande.

När det gäller skriftlighetskravet för kollektivavtal i medbestämmandelagen ser stadsledningskontoret positivt på förslaget att det bör vara möjligt för arbetsmarknadens parter att ingå och säga upp kollektivavtal genom att använda elektroniska handlingar och elektroniska underskrifter.