



Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet

Remissvar – Arbetsrätten under krig och krigsfara, SOU 2023:79

Åklagarmyndigheten har besvarat remissen ur ett arbetsgivarperspektiv.

Inledning

Om Sverige skulle komma i krig eller om det skulle föreligga krigsfara kommer samhället utsättas för stora påfrestningar. Om viktiga funktioner såsom el och teleförsörjningen påverkas kan det krävas förändrade arbetssätt som i sin tur kräver fler resurser. Det idag digitala arbetet kan komma att behöva utföras manuellt. Det administrativa arbetet kommer sannolikt att öka. I syfte att olika verksamheter ska ha möjlighet att fortsätta bedriva sin verksamhet bör det därför planeras för att så långt möjligt försöka minska administrationen.

Det går inte att förlita sig till att arbetsmarknadens parter kommer kunna ta ansvar och genomföra de anpassningar som kommer behövas i olika verksamheter för att tillgodose totalförsvarets behov. Åklagarmyndigheten delar utredningens uppfattning att det behövs lagstiftning som skapar förutsättningar för att anpassa verksamhet som är väsentlig för totalförsvarets behov.

Åklagarmyndigheten tillstyrker att beredskapsbestämmelserna samlas i en särskild arbetsrättslig beredskapslag och att de anpassningar som görs framgår av lagen på det sätt som utredningen föreslår.

Den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen behöver skapa förutsättningar och göra det möjligt att bedriva verksamhet som är av betydelse för totalförsvaret på ett effektivt sätt. För att skapa de bästa förutsättningarna och möjlighet att planera verksamheten under krig eller krigsfara behöver anpassningar, så långt

det är möjligt att förutse, regleras i fredstid. Det är viktigt att lagar och föreskrifter utformas på ett sätt som gör det möjligt att följa dessa även under svåra påfrestningar såsom under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Remissvaret följer i övrigt utredningens disposition.

6 Den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen

6.4.5 Bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter med avvikelser från vissa arbetsrättsliga lagar

Åklagarmyndigheten tillstyrker utredningens förslag om att regeringen ska få meddela föreskrifter med avvikelser från lagar för att tillgodose totalförsvarets behov. Det är dock svårt att förutse alla möjliga situationer som kan uppstå och som kan kräva avvikelser i lag. Därutöver kan det tillkomma ny lagstiftning som i så fall kan kräva ändringar i den arbetsrättsliga beredskapslagen.

Bemyndigandet bör därför inte begränsas till vissa lagar utan istället, på samma sätt som i nu gällande arbetsrättsliga beredskapslag, omfatta alla lagar som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

7 Anpassningar i medbestämmandelagen

7.2.1 Begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder

Åklagarmyndigheten tillstyrker att regeringen ska få meddela föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder som skulle kunna skada totalförsvaret. Det torde dock finnas situationer som medför att det inte är möjligt att vidta stridsåtgärder utan att skada totalförsvaret. En sådan situation torde vara när regeringen föreskriver om allmän tjänsteplikt respektive civilplikt. Regeringen skulle i en sådan situation även kunna föreskriva om förbud mot att vidta stridsåtgärder. Men en sådan föreskrift ska då underställas riksdagen inom en månad och riksdagen ska i sin tur pröva föreskriften inom två månader. Det torde inte vara möjligt att vidta stridsåtgärder på arbetsplatsen avseende den personal som omfattas av den allmänna tjänsteplikten utan att detta skulle kunna skada totalförsvaret. I syfte att minska administrationen och undvika konkurrerande regelverk bör det därför införas en bestämmelse som inskränker rätten att vidta

stridsåtgärder rörande de medarbetare som omfattas av den allmänna tjänsteplikten. Detta skulle medföra transparens, öka förutsägbarheten för arbetsmarknadens parter samt medföra att det inte finns konkurrerande regelverk.

7.2.3 Omfattningen av primärförhandlingsskyldigheten under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden behöver förtydligas

Vid svåra påfrestningar kan arbetsgivaren tvingas fatta flertalet beslut för att inte skada totalförsvaret. Situationer kan uppstå då det på grund av beredskapsförhållanden inte är möjligt att genomföra förhandlingar. Om det inte skulle vara möjligt att genomföra förhandlingar under en längre tid kan arbetsgivaren behöva lägga ansemliga resurser för att hålla reda på vad som inte förhandlats och förhandla även beslut som kanske inte längre är av betydelse när det är möjligt att förhandla. Som exempel kan nämnas att medarbetare behöver förflyttas under viss period till annan arbetsplats och den tidsbegränsade förflyttningen har upphört vid den tidpunkt det är möjligt att genomföra förhandlingen. Det skulle i sådant fall medföra en administrativ pålaga både för arbetsgivare och arbetstagarorganisation.

9 Anpassningar i anställningsskyddslagen

9.2.3 Arbetsgivares informationsskyldighet bör begränsas

Åklagarmyndigheten tillstyrker utredningens förslag att arbetsgivares informationsskyldighet bör begränsas. Åklagarmyndigheten anser dock att informationsskyldigheten kan begränsas ytterligare, till exempel skyldigheten att skriftligen lämna information om arbetstagarens sammanlagda arbetstid inom tre veckor efter det att begäran framställts. Beroende på beredskapsförhållandena kan det vara omöjligt att få fram uppgifterna inom tre veckor. Det måste finnas förutsättningar att följa lagstiftningen även under svåra förhållanden och därför bör i vart fall tidsgränsen utsträckas.

9.2.8 Företrädesrätten till återanställning ska begränsas

Åklagarmyndigheten tillstyrker förslaget att arbetsgivare får göra undantag från skyldigheten att erbjuda arbetstagarare med företrädesrätt enligt 25 § anställningsskyddslagen återanställning under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samt att en arbetsgivare som gör ett sådant undantag inte behöver

förhandla enligt 32 § anställningsskyddslagen med berörda arbetstagarorganisationer före beslut.

Åklagarmyndigheten delar inte utredningens förslag att statliga arbetsgivare ska omfattas av förhandlingsskyldigheten.

Statliga arbetsgivare har en skyldighet att endast ta hänsyn till sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Detta gäller även om någon har företrädesrätt. Om någon annan än den som har företrädesrätt bedöms som skickligast ska statliga arbetsgivare förhandla med arbetstagarorganisationen innan beslut. Det kan på grund av beredskapsförhållanden, på samma sätt som tidigare nämnts, föreligga hinder för att genomföra förhandlingar. Innan förhandling har skett kan en statlig arbetsgivare inte fatta beslut om anställning. Detta skulle kunna medföra att möjligheterna för en statlig arbetsgivare att rekrytera försvåras. Åklagarmyndigheten föreslår därför att även statliga arbetsgivare ska undantas skyldigheten att förhandla innan beslut enligt 32 § LAS.

13 Anpassningar i arbetsmiljölagen

13.4.3 Anpassningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver inte göras

Åklagarmyndigheten delar inte utredningens uppfattning om att det inte behövs göras anpassningar avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan komma att bli mycket betungande och medföra mycket administration för arbetsgivare. Situationen för arbetsgivare under svåra förhållanden kan omöjliggöra för en arbetsgivare att till fullo följa föreskrifterna rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Lagstiftningen måste utformas på ett sätt som medför att den går att följa. Det bör därför införas en ventil om att arbetsgivare under svåra förhållanden ska följa föreskrifterna i den omfattning som omständigheterna tillåter.

13.4.4 Skyddsombudens arbete och skyddsombudsstopp behöver inte ändras

Åklagarmyndigheten delar inte utredningens förslag om att inga anpassningar behöver ske när det gäller skyddsombudsstopp.

Det får antas att arbetsgivare tar sitt arbetsmiljöansvar även under krig och krigsfara. Om arbetsgivare brister i sina skyldigheter kan denne dömas för arbetsmiljöbrott. Arbete som är av stor betydelse för totalförsvaret och där tjänsteplikt råder bör därför undantas möjligheten för skyddsombud att lägga skyddsstopp.

13.4.5 Arbetsgivares skyldighet att svara för tillgång till företagshälsovård bör inte begränsas

Åklagarmyndigheten delar inte utredningens förslag om att arbetsgivares skyldighet att svara för tillgång till företagshälsovård inte bör begränsas.

Som utredningen beskriver kan det i händelse av krig eller krigsfara antas att sjukvårdspersonal kommer att kallas in för att tjänstgöra med allmän tjänsteplikt eller civilplikt för att tjänstgöra inom den offentliga sjukvården. Detta kan medföra att företagshälsovården inte kommer kunna tillhandahålla den vård som avtalats. Utredningen anger att bristen av vårdpersonal bör kunna beaktas av Arbetsmiljöverket i den tillsyn som genomförs vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Vidare hänvisar utredningen till att det i förarbetena anges att Arbetsmiljöverket kan ta hänsyn till arbetsgivares praktiska förutsättningar och kan underlåta att meddela ett föreläggande som arbetsgivaren inte kan följa.

Möjligheten för Arbetsmiljöverket att inte meddela förelägganden kan inte anses vara tillräcklig. Uppkommer ärende om tillhandahållande av företagshälsovård hos Arbetsmiljöverket kommer detta medföra administration både hos Arbetsmiljöverket och hos arbetsgivare. Beror bristen på företagshälsovård på brist på vårdpersonal på grund av rådande förhållanden måste detta anses vara en onödig administration både för Arbetsmiljöverket och arbetsgivaren. Lagstiftningen bör utformas på ett sätt som är tydligt och gör det möjligt för arbetsgivare att följa. Lagen behöver därför anpassas när det råder krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

17 Översyn av skriftlighetskravet i medbestämmandelagen

17.3 Överväganden och förslag

Åklagarmyndigheten tillstyrker förslaget.

Detta yttrande har beslutats av riksåklagaren Katarina Johansson Welin efter föredragning av personaldirektören Nicklas Lagrell. I den slutliga handläggningen av ärendet har också rättschefen Marie-Louise Ollén och arbetsrättsjuristen Lena Ahlström deltagit.


Katarina Johansson Welin


Nicklas Lagrell

Kopia till

Kommunikationsavdelningen

Rättschefen

Biblioteket