

Juridiska fakultetskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet

## Remiss: Yttrande över betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har anmodats att yttra sig över betänkandet *Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)*. Fakultetsnämnden lämnar följande synpunkter.

### Sammanfattning

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag till en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning (beredskapslagen), att analysera behovet av anpassningar av arbetsmiljö- och arbetstidsregleringen under motsvarande omständigheter som beredskapslagen är tillämplig och analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt till annan arbetsrättslig lagstiftning. Enligt uppdraget ska förslagen leda till att totalförsvaret stärks och att arbetsrätten därför snabbt måste kunna anpassas till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Förslagen ska också syfta till att åstadkomma en god arbetsrättslig beredskap och därför vara enkla att tillämpa. En ändamålsenlig avvägning mellan totalförsvarets behov och behoven av en fungerande individuell och kollektiv arbetsrätt ska göras.

Därutöver har utredningen haft i uppdrag att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektronisk underskrift och vid behov lämna förslag om ändringar i medbestämadelagens skriftlighetskrav.

Enligt fakultetsnämndens bedömning är utredningen av hög kvalitet och de föreslagna lösningarna framstår i stort som väl avvägda. Fakultetsnämnden tillstyrker utgångspunkterna för den nya lagstiftningen, vilket framgår närmare nedan, men belyser några aspekter där ytterligare överväganden krävs.

Fakultetsnämnden förordar att möjligheten till elektroniskt undertecknade av kollektivavtal placeras i en egen paragraf.

---

### Juridiska fakultetsnämnden

## Förslaget om en ny arbetsrättslig beredskapslag och dess tekniska upplägg

Fakultetsnämnden tillstyrker en ny arbetsrättslig beredskapslagstiftning som kan anpassas till totalförsvarets behov vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden enligt den konstruktion som föreslås. Förslaget uppfyller kravet på större tydlighet och att vara mer användarvänlig än vad som nu gäller. Det är vidare lämpligt att lagstiftningen ska utgöra ett golv i förhållande till arbetsmarknadens parter möjlighet att träffa kollektivavtal om vissa av de frågor som behandlas i lagen. Fakultetsnämnden delar utredningens bedömning att valet av regleringsnivå har nära koppling till den demokratiska legitimiteten. Fakultetsnämnden anser i likhet med utredningen att det är angeläget att viktiga bestämmelser som rör arbetsgivare och arbetstagare ska genomgå riksdagens prövning och att de ändringar som i fredstid kan förutses behöva göras i arbetsrätten under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden därför ska framgå av lag och inte i förordning baserade på bemyndiganden i lagen.

Detta hindrar inte att regeringen i enlighet med 15 kap 6 § RF enligt den föreslagna beredskapslagen (ABL) kan bemyndigas att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. I ABL anges, till skillnad från vad som gäller enligt nuvarande ordning, vilka lagar regeringen ska kunna meddela avvikande föreskrifter om vilket fakultetsnämnden tillstyrker.

I utredningen förs resonemang om arbetsmarknadens parter ansvar att förhandla fram beredskapsavtal (kap. 6.2.1 och kap 12). Det framgår också att nuvarande beredskapsavtal inte har justerats på länge och att de är anpassade till den nu gällande beredskapslagen (s 270). Som utredningen påtalar initieras förhandlingar om beredskapsavtal av parterna själva om de ser ett sådant behov. Enligt uppgift till utredningen ska parterna se över gällande beredskapsavtal. Det påtalas i utredningen att sådana beredskapsavtal skulle vara centrala under de förutsättningar som ABL är tillämplig. Mot bakgrund av att även om en överläggningsskyldighet finns så är det inte möjligt och absolut inte lämpligt för staten att tvinga fram beredskapsavtal. Det innebär att lagen kan aktualiseras utan att adekvata beredskapsavtal finns på plats. En fråga som infinner sig är om de mekanismer i ABL som nu föreslås är tillräckliga för att hantera en sådan situation. Den frågan bör behandlas i den fortsatta beredningen av lagstiftningsärendet.

### Tillämpningsområdet

Enligt förslaget ska bestämmelserna i 2-7 kap i den föreslagna lagen tillämpas om Sverige kommer i krig. Regeringen ska vidare få föreskriva att bestämmelserna i 2-7 kap helt eller delvis ska tillämpas vid den tidpunkt som regeringen bestämmer om Sverige är i krigsfara eller om det råder sådana extraordinära åtgärder som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara (3-4 §§ ABL). Utredningen har strävat efter att hitta en ändamålsenlig avvägning mellan totalförsvarets behov och en fungerande individuell och kollektiv arbetsrätt. Lagen som sådan medger dock avvikelser från grundläggande arbetsrättsliga bestämmelser, t ex förhandlingskyldigheten enligt 11-12 §§ och 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), tolkningsföreträdet enligt 34 § MBL (kap 2), omplaceringsskyldigheten enligt 7 och 22 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Dessutom bemyndigas regeringen i 7 kap att förbjuda stridsåtgärder på arbetsmarknaden och meddela ytterligare avvikelser från ARB och tio arbetsrättsliga lagar

däribland MBL och LAS. Sådana föreskrifter ska inom en månad dock underställas riksdagen för prövning, (1-2 §§ 7 kap ABL).

Förslagen innebär således att i princip en betydande del av den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen kan åsidosättas när ABL är tillämplig. Att detta ska vara möjligt vid krig och krigsfara framstår som rimligt. När det gäller den första delen av den tredje situationen för tillämpningsområdet - ”eller om det råder sådana extraordinära åtgärder som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara” uppstår emellertid frågor. Vilka situationer är det som på grund av krig utanför Sveriges gränser kan aktualisera ABL och de däri intagna bemyndigandena? Skrivningen är i princip densamma som i den nu gällande arbetsrättsliga beredskapslagen, det är bara ordet *utomordentligt* som bytts ut mot *extraordinär*. Däremot överensstämmer lydelsen inte med beskrivningen av extraordinära omständigheter i 15 kap 6 § RF, där extraordinära omständigheter ges en annan innebörd. I 15 kap 6 § är fokus på krig, krigsfara, och extraordinära omständigheter som har koppling till krig och krigsfara i/för Sverige. Skrivningen i beredskapslagen tar sikte på krig utanför Sveriges gränser vilket är någonting annat. För att klargöra omfattningen av den föreslagna lagens tillämpningsområde bör frågan behandlas i den fortsatta beredningen. Vilket tillämpningsområde avses och varför är formuleringen annorlunda i ABL än i 15 kap 6 § RF? Finns det övertygande skäl till varför skrivningen ska vara annorlunda bör det i motiven till lagen framgå i vilka situationer den aktuella skrivningen kan bli aktuell. Utrymmet för att använda ABL ska vara tillräckligt snävt för att motverka missbruk av regelverket.

#### Förslaget till ändringarna av 23 § MBL

Utredningen föreslår även ändring av 23 § MBL som innehåller definitionen av kollektivavtal. Kollektivavtal är idag och har under lång tid varit centrala för regleringen av svensk arbetsmarknad. Definitionen av kollektivavtal är således även den av största vikt för arbetsmarknaden i Sverige. Sedan länge vilar definitionen av kollektivavtal på tre beståndsdelar: 23 § innehåller ett partskrav, ett formkrav och ett krav på visst innehåll.

Fakultetsnämnden tillstyrker förslaget att kollektivavtal även ska vara undertecknat.

Utredningen föreslår även ett nytt tredje stycke som ska möjliggöra elektroniskt undertecknade av kollektivavtal. Fakultetsnämnden tillstyrker även denna ändring, men anser att det bör övervägas att placera detta stycke i en egen paragraf.

Omfångsmässigt är detta nya stycke i paritet med den egentliga definitionen av kollektivavtal. Placeringen av den föreslagna möjligheten till elektroniskt undertecknade i en egen paragraf bibehåller 23 § fokus på de avgörande beståndsdelarna av ett kollektivavtal. Enligt det numera accepterade sättet för numrering kan den benämnas 23 a §. Utformningen skulle då bli som följer:

#### 23 §

Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation som har

undertecknats av avtalsparterna och som handlar om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter. Avtal anses skriftligt och undertecknat även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter som undertecknats.

23 a §

Undertecknande av kollektivavtal enligt 23 § första och andra stycket får ske med 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, i den ursprungliga lydelsen.

Remissvaret har på fakultetsnämndens uppdrag beslutats av dekanus, professor Jane Reichel. Yttrandet har beretts av professor Petra Herzfeld Olsson. Föredragande har varit utredare Karolina Alveryd. Yttrandet har expedierats av Juridiska fakultetskansliet.

Jane Reichel

Karolina Alveryd