LUND UNIVERSITY

Remissyttrande: Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Selberg, Niklas

2024

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Selberg, N. (2024). Remissyttrande: Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79).

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Download date: 07. Nov. 2026

LUNDS UNIVERSITET

JURIDISKA FAKULTETEN

YTTRANDE

2024-05-14 Dnr V2024/491

Juridiska fakultetsstyrelsen
Docent Niklas Selberg

Rektor vid Lunds universitet
Sektionsadministatör Annica Holmgren

Remiss: Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

A2023/01565

Juridiska fakultetsstyrelsen, som har beretts möjlighet att yttra sig över rubricerat betänkande, får härmed avge följande yttrande. Yttrandet har utarbetats av docent Niklas Selberg.

Fakultetsstyrelsen ger inledningsvis en sammanfattande slutsats samt en övergripande bedömning av betänkandet. Därefter följer kapitelvisa kommentarer. Enkla sidhänvisningar avser rubricerat betänkande.

Sammanfattande slutsats

Utöver nedanstående kommentarer har fakultetsstyrelsen ingen erinran mot betänkandets framställning av gällande svensk rätt, problembeskrivning, ställningstagande till behovet av författningsändringar samt författningsförslagens utformning. Betänkandets analyser är väl underbyggda och slutsatserna följer av den presenterade problembeskrivningen. I allt väsentligt instämmer fakultetsstyrelsen i de bedömningar som redovisas i betänkandet. Betänkandet kan således ligga till grund för det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Övergripande bedömning

Som principiell utgångspunkt för bedömningen av betänkandet anger fakultetsstyrelsen följande. Under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden har totalförsvaret behov av att arbetsmarknaden snabbt kan ställa om och anpassas utifrån rådande beredskapsförhållanden. Arbetskraften måste kunna disponeras på det för totalförsvaret mest ändamålsenliga sättet, och en förutsättning för detta är lämpliga regler om relationerna mellan arbetsmarknadens institutionella parter samt hur mycket och ofta och under vilka förutsättningar arbetstagarna kan och ska arbeta.

Det behövs även fortsättningsvis en särskild beredskapslag på arbetsrättens område. Det är lämpligt att regleringen av arbetsmarknaden under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samlas i en lag. Gällande lag är i behov av uppdatering.

Det är eftersträvansvärt att det regelverk som gäller på arbetsmarknaden i fredstid så långt som möjligt upprätthålls även i situationer då den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen trätt i tillämpning. Den arbetsrättsliga beredskapslagen bör alltså i så hög utsträckning som möjligt överensstämma med gällande materiella och processuella bestämmelser i EU-rätten samt i svensk lagstiftning och förordning. Den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska överensstämma med Sveriges internationella förpliktelser.

6 Den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

6.3.2 De bestämmelser som kan förutses i fredstid bör framgå av lag

Enligt fakultetsstyrelsens mening lämnas betänkandets förslag mot bakgrund av vederbörlig respekt dels för Riksdagen som folkets främsta företrädare, dels för tillämpliga normer för juridisk argumentation och rättskälleläran.

6.4.1 Det bör införas en ny arbetsrättslig beredskapslag

Betänkandets överväganden om lagteknisk utformning av de nya reglerna tillstyrks. Lagen bör delas upp i kapitel och innehålla bestämmelser som avviker från annan lag och förordning bör formuleras så det av respektive bestämmelse framgår vad avvikelsen avser.

6.4.2 Lagens tillämpningsområde

Förslaget avstyrks. I fråga om beredskaps- och fullmaktslagar är det enligt fakultetsstyrelsens mening särskilt viktigt att regelverkets koppling till demokratiska processer och grundlagar framträder tydligt. Beredskapslagens formulering för utomordentliga förhållanden bör således istället följa regeringsformens formulering ”krig eller krigsfara eller råder sådana extraordinära förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig” i 15 kap. 6 §. Vidare är det i princip olyckligt att använda olika formuleringar för att avse samma sak (jfr s. 129).

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

Gällande lags bemyndigande är alltför brett. Betänkandets förslag tillstyrkes därför.

I fråga om lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) framhåller fakultetsstyrelsen följande. Det är angeläget att utreda vilka ändringar som LRA bör bli föremål för under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. En sådan utredning bör särskilt fokusera på de punkter som särskiljer arbetstvister från andra typer av tvister. Det är inte självklart att ämnesområdet för LRA bör regleras i förfarandelagen.

6.4.6 Bemyndigande för regeringen att föreskriva att bestämmelser i kollektivavtal är utan verkan

Viss ytterligare beredning kan enligt fakultetsstyrelsens mening vara befogad på denna punkt. Grunderna för regeringens beslut att ingripa i ingångna avtal och frånta bestämmelser i kollektivavtal deras verkan bör utvecklas och förtydligas. Förarbetena antyder att två förutsättningar måste vara för handen; motsättning mot bestämmelse meddelad med stöd av beredskapslagen samt skada för totalförsvaret. Vilken grad och typ av skada avses? Hur inleds den här typen av ärenden? Är lagen (2006:304) om rättsprövning av vissa regeringsbeslut tillämplig på den här typen av beslut (jfr lagens 1 §)? Vilka blir effekterna av att en bestämmelse fråntas sin verkan? Vad ska gälla i bestämmelsens ställe? Ska området för den strukna bestämmelsen anses som oreglerat? Kollektivavtalsbestämmelser utgör delar av en omfattande reglering. Hur ska följdverkningar av borttagna bestämmelser hanteras? Ska den som lider ekonomisk eller ideell skada till följd av ingreppet kompenseras? Enligt vilka beräkningsgrunder?

6.4.7 Föreskrifter som ska underställas riksdagen

Viss ytterligare beredning kan vara befogad. Beslut att ingripa i gällande kollektivavtal (se avsnitt 6.4.6) uppvisar enligt fakultetsstyrelsens mening så stora likheter med normgivning att det är befogat att underställa även beslut att frånkänna kollektivavtalsbestämmelser verkan Riksdagens bedömning enligt de förutsättningar som föreskrivs i det aktuella kapitlet.

I alla händelser tillstyrks de av utredningen förespråkade förlängningarna av tidsfristerna.

6.4.8 Avvikelser från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal

Kollektivavtalet är fundamentet i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Mot denna bakgrund efterlyser fakultetsstyrelsen en tydligare uppslutning kring betydelsen av denna regleringsform och vikten av ett vidsträckt område för avtalsfrihet i kollektivavtalets form. Utrymmet för parterna att ingå beredskapsavtal kan sannolikt utökas.

6.5 Överväganden: Enskildas bedömning av totalförsvarets intressen

Förslagen tillstyrks. Det bör emellertid tydliggöras att det är Riksdagen som i lagstiftningens form utför de flesta avvägningarna om totalförsvarets behov. Det lämnas till arbetsgivaren att utnyttja det utrymme lagstiftaren hänvisat. Det saknas sanktioner mot den arbetsgivare som väljer att bortse från totalförsvarets behov och inte utnyttja det anvisade utrymmet.

7 Anpassningar i medbestämmandelagen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

7.1.4 Skyldighet att förhandla före vissa beslut och åtgärder

Betänkandet talar om att ”Beroende på omständigheterna kan arbetsgivaren åtminstone vara skyldigt att ta en informell kontakt med arbetstagarsidan innan beslut fattas.” I det fortsatta lagstiftningsarbetet bör det tas tydligare

ställning till vad som i sammanhanget avses med skyldighet – dvs. hur ska underlåtenhet kunna sanktioneras – och med informell kontakt under just krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

7.2.1 Begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder

Något generellt förbud mot stridsåtgärder för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetsfred bör inte genomföras.

Begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder är en fråga av oerhörd betydelse. Det bör således klargöras noga vad som avses med skada på totalförsvaret som förutsättning för regelns tillämplighet.

Det enda förbud mot stridsåtgärder som kan tänkas är fredsplikt i medbestämmandelagens mening. De enda sanktioner som kan komma i fråga för brott mot ett förbud mot stridsåtgärder är de sanktioner som med tillämpning av medbestämmandelagen kan komma ifråga för brott mot fredsplikten i fredstid. Detta bör klargöras i lagstiftningsärendet.

Som principiell utgångspunkt bör gälla att regeringen med stöd av beredskapslagen endast får fatta beslut om sådana åtgärder som skapar fredsplikt i medbestämmandelagens mening. Den föreslagna lydelsen ger emellertid regeringen möjlighet att besluta om ”andra liknande åtgärder”. Formuleringen är alltför bred och kan utgå eftersom fredsplikt kan åstadkommas redan med åtgärder som förekommer i övriga led i bestämmelsen.

Den föreslagna regeln utgör både ett bemyndigande och en ändring i medbestämmandelagen och kan därför placeras både i lagens andra och sjunde kapitel. Frågans vikt kan motivera att regeln placeras redan i andra kapitlet tillsammans med materiella regler avseende medbestämmandelagen. Regelns karaktär av bemyndigande står inte i främsta rummet.

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

Begreppet ”störningar i produktionen” framstår som oklart och ytterligare beredning krävs för att precisera utrymmet för inskränkningen i primärförhandlingsskyldigheten.

7.2.7 Parternas tystnadsplikt behöver stärkas

Rekvisitet ”information som kan vara av betydelse för totalförsvaret” är underutvecklat. Eftersom all information kan vara av betydelse för totalförsvaret behövs förtydligande uttalanden i lagmotiven.

7.2.8 Skadestånd bör kunna utgå för brott mot tystnadsplikten

Ska ideellt skadestånd kunna utdömas? Enligt vilka grunder ska beräkningen av beloppet ske?

8 Anpassningar i förtroendemannalagen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

8.2.1 Omfattningen av överläggningsskyldigheten behöver förtydligas

Betänkandet talar om att beroende på omständigheterna kan arbetsgivaren åtminstone vara skyldig att ta en informell kontakt med arbetstagarsidan innan beslut fattas. I det fortsatta lagstiftningsarbetet bör det tas tydligare ställning till vad som i sammanhanget avses med skyldighet – dvs. hur ska underlåtenhet kunna sanktioneras – och med informell kontakt under just krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

9 Anpassningar i anställningsskyddslagen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

9.1.1 Tidsbegränsade anställningar, 9.2.1 Möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningsavtal är tillräckliga och 9.2.2 Att tidsbegränsade anställningar kan övergå till en tillsvidareanställning behöver inte ändras

Huvudregeln i svensk arbetsrätt är att anställningar ska vara tillsvidare och på heltid (se härvidlag 4 § och 4 a § LAS). Detta förhållande bör på ett tydligare sätt genomsyra de föreliggande avsnitten som fokuserar alltför ensidigt på tidsbegränsade anställningar.

9.1.8 Företrädesrätt till återanställning och 9.2.8 Företrädesrätten till återanställning ska begränsas

Anställningsskyddslagens regel om företrädesrätt till återanställning (25 § LAS) ska enligt betänkandets förslag vara fakultativ för arbetsgivaren då beredskapslagen är tillämplig: Arbetsgivaren ska inte vara skyldig att erbjuda tidigare anställda företrädesrätt till återanställning. Ett antal skäl ges för detta.

Fakultetsstyrelsen framhåller emellertid att ovanstående åtgärd skulle få långtgående konsekvenser som inte blir föremål för diskussion eller genomlysning i betänkandet. Om företrädesrätt till återanställning inte förekommer kan arbetsgivaren med stöd av det gällande arbetsbristbegreppet kringgå turordningen genom att välja att säga upp samtliga arbetstagare med hänvisning till arbetsbrist och sedan fritt välja att återanställa endast de arbetstagare som hen önskar. Den sammantagna effekten av detta blir att turordning inte gäller för arbetsbristuppsägning. Vidare innebär förslaget att arbetsbristuppsägning kan användas för att säga upp arbetstagare på grund av skäl hänförliga till dem personligen, utan att sakliga skäl (jfr 7 § LAS) för åtgärden föreligger. Om inte 25 § LAS gäller faller 22 § LAS och därmed 7 § LAS. Betänkandet diskuterar inte denna långtgående konsekvens av förslaget att slopa skyldigheten att erbjuda tidigare anställda företräde till återanställning. Är det meningen att anställningsskyddet ska slopas i sin helhet under de samhällsförhållanden som beredskapslagen är tillämplig på? Är en sådan ordning förenlig med EU-rätten? Anställningsskyddet kommer då att regleras av punktförbuden mot uppsägning samt av diskrimineringsrätten. Betänkandet redovisar inget behov av slopat anställningsskydd under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. I avvaktan av ytterligare beredning av frågan om behov av anställningsskydd under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden

avstyrker fakultetsstyrelsen förslaget att suspendera regleringen om företrädesrätt till återanställning.

9.2.4 Hänsyn till totalförsvarets produktionsbehov behöver tas vid omplacering

Förslaget att hänsyn ska tas till totalförsvarets behov vid tillämpningen av 7 § 2 st LAS saknar sanktion. Förslaget innebär att hänsyn till totalförsvarets behov är fakultativt för arbetsgivaren.

Ovan (jfr fakultetsstyrelsens yttrande om kapitel 9.1.8 och 9.2.8) har framgått att slopandet av skyldigheten att erbjuda arbetsbristuppsagda företrädesrätt till återanställning innebär att turordningsregeln faller och att arbetsgivaren därmed kan säga upp utan begränsningar. Det betyder att bedömningar av arbetstagarnas kvalifikationer kommer att sakna mening. Förslaget att bedömningar av arbetstagarnas kvalifikationer enligt 22 § 4 st LAS ska göras med hänsyn tagen till totalförsvarets behov blir således verkningslös.

En annan sak, som inte blivit föremål för beredning i nu aktuellt betänkande, är att i beredskapslagen föreskriva att turordning ska ske med utgångspunkt i arbetstagarnas betydelse för uppfyllande av totalförsvarets behov samt förse regeln med en självständig sanktion. En sådan regel kommer inte att vara en arbetstagarskyddsregel utan en regel som är ägnad att tillgodose ett allmänt intresse. Detta får återverkningar för valet av sanktion och efterlevandemekanismer. I avvaktan av ytterligare beredning av frågan om behov av anställningsskydd under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden avstyrker fakultetsstyrelsen förslaget att ändra i 22 § 4 st LAS.

9.2.7 Turordningsreglerna är i övrigt tillräckliga

I betänkandet anges att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska arbetsbristuppsägning ske i turordning enligt anställningstid. Fakultetsstyrelsen hänvisar till kommentarerna avseende kapitel 9.1.8, 9.2.8 och 9.2.4: Betänkandets förslag ändrar i förlängningen turordningen, samtidigt som det ger argument mot att göra just detta. Ytterligare beredning krävs.

10 Anpassning i ledighetslagar

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

10.2.1 Överväganden om suspendering av vissa ledigheter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden

Det saknas beredning av förslaget (jfr s. 238) i ljuset av EU-stadgans artikel 31 om rätt till reglerad arbetstid och EU-domstolens anknytande praxis om reglerad arbetstid som en grundläggande rättighet (C-55/18, C-477/21 m.fl.). Viss ytterligare beredning kan vara befogad.

10.3.1 Överväganden om behovet att göra anpassningar i semesterlagen

Det saknas beredning av förslaget (jfr s. 238) i ljuset av EU-stadgans artikel 31 om rätt till betald semester samt EU-domstolens anknytande praxis (C-569/16, C-570/16, C-619/16, C-684/16 m.fl.). Viss ytterligare beredning kan vara befogad

Fakultetsstyrelsen förespråkar en pedagogisk hänvisning mellan beredskapslagen och semesterlagen (jfr s. 243 f).

13 Anpassningar i arbetsmiljölagen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

13.4.2 Arbetsgivare bör inte ges möjlighet att göra avsteg från arbetsmiljölagens bestämmelser

Fakultetsstyrelsen instämmer i bedömningen att det inte är lämpligt att låta arbetsgivaren själv besluta om avsteg från arbetsmiljörättsliga regler. Den existerande möjligheten att göra avsteg från föreskrifter som meddelats med stöd av arbetsmiljölagen bör avskaffas.

13.4.3 Anpassningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver inte göras

Fakultetsstyrelsen instämmer i bedömningen att det är viktigt att det systematiska arbetsmiljöarbetet integreras i totalförsvarsplaneringen. Gällande regler om systematiskt arbetsmiljöarbete bör inte anpassas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

13.4.4 Skyddsombudens arbete och skyddsombudsstopp behöver inte ändras

Skyddsombuden kommer under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden att spela en särskilt viktig roll. Reglerna om skyddsombudens funktion m.m. bör inte anpassas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Betänkandet redovisar inte någon beredning av frågan om arbetstagarnas egen rätt att under vissa förutsättningar själva avbryta arbetet (6 kap. 7 § AML) under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

13.4.7 Ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden

Fakultetsstyrelsen påminner om att en ramlag (se också kapitel 13.4.2) är en lag som bygger på att det ges preciserade föreskrifter i andra författningar, ofta myndighetsföreskrifter (jfr exempelvis Jan Hellner, Rättsteori, 1994, avsnitt 3.2.5).

14 Anpassningar i arbetstidslagen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

14.4 Överväganden och förslag: Beredskapsbestämmelser om arbetstid

Fakultetsstyrelsen hänvisar till yttrandena om kapitel 10.2.1 och 10.3.1.

17 Översyn av skriftlighetskravet i medbestämmandelagen

Fakultetsstyrelsen instämmer i de bedömningar och analyser som redovisas i kapitlet, men vill också särskilt framhålla följande.

17.3 Överväganden och förslag

Förslaget tillstyrks.

Det kan förutsättas att någon ändring av rättsläget inte är avsedd såvitt gäller kollektivavtalstolkning, bedömningen av vilka frågor som ska anses reglerade av kollektivavtal samt behörighet och befogenhet med tillämpning av associations- och avtalsrätt.

Enligt delegation

Niklas Selberg