

2024-06-03

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

Lise Donovan
070-28 56 210
lise.donovan@tco.se

Remissvar angående SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara

Refnr: A2023/01565

TCO har beretts tillfälle att yttra sig över betänkande *Arbetsrätten under krig och krigsfara*, SOU 2023:79, och inkommer härmed med kommentarer och synpunkter på de förslag eller konsekvenser av förslagen som är av särskilt intresse för TCO och TCO:s medlemsförbund.

Sammanfattande synpunkter

TCO tillstyrker i stora delar utredningens förslag om bland annat en ny arbetsrättslig beredskapslag. Förslagen i betänkandet är över lag både välgrundade och välavvägda.

TCO framför i detta remissyttrande huvudsakligen följande synpunkter och förslag till ändringar för regeringen att beakta i det fortsatta beredningsarbetet av lagförslagen i betänkandet.

- Att inrätta ett förfarande för att säkra att den arbetsrättsliga beredskapslagen upphör att tillämpas när det inte längre föreligger objektiva förutsättningar för att lagen kan/ska tillämpas.
- Att se över formuleringen om att myndigheter med ansvar för totalförsvarsplaneringen bör uppmana arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta förhandlingsordningar.
- Att eftersom ”synnerliga skäl” i 34 § andra stycket medbestämmandelagen, MBL, även torde omfatta att ”undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret” och att 2 kap. 7 § i förslaget till en ny arbetsrättslig beredskapslag därmed torde vara överflödigt, bör det övervägas om inte denna paragraf i förslaget kan tas bort.
- Att skadeståndet bör vara högre när en tystnadsplikt enligt förslagets 2 kap. 5 och 6 §§ består till tvisten slutligt avgjorts trots att den är obefogad och motparten insett eller bort ha insett det, än i motsvarande situation i fredstid.

- Att företrädesrätten till återanställning i lagen om anställningsskydd, LAS, bör gälla oförändrat också i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.
- Att om undantag i företrädesrätten till återanställning införs i den arbetsrättsliga beredskapslagen bör det endast gälla i situationer där det behöver göras för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.
- Att företrädesrätten till återanställning för statligt anställda inte ska begränsas och att detta bör framgå av undantagsbestämmelsen i den nya lagen.
- Att uppsägningstiden vid arbetsbristuppsägning och fristen för företrädesrätt till återanställning inte ska börja löpa under pågående plikttjänstgöring utan först när denna tjänstgöring är slut och arbetstagaren återgått i anställning.
- Att tiden för att återgå i arbete när en arbetstagares beviljade ledighet för utbildning enligt förslagets 6 kap. förfallit ska, istället för två veckor, vara en månad.
- Att det införs en ventil i förslagets 6 kap. som möjliggör för den som beviljats ledighet enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning att fortsätta vara studieledig
 - om det ligger i totalförsvarets intresse/behov att arbetstagaren fortsätter utbildningen, eller
 - om det endast återstår en kortare tid av ledigheten och/eller av utbildningen som ledigheten beviljats för.

TCO:s utgångspunkt är att arbetsmarknadens parter kan och bör ta ett stort ansvar för de anpassningar som behöver göras för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

En annan viktig utgångspunkt är att de arbetsrättsliga beredskapsregleringarna i så stor utsträckning som möjligt ska vara de samma som i fredstid. Med detta sagt har TCO samtidigt förståelse för att det kan behövas viss specialreglering med hänsyn till sådana förhållanden som kan råda vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Också när den arbetsrättsliga beredskapslagen tillämpas har arbetstagarorganisationerna en viktig roll att fylla vid tolkning och tillämpning av gällande bestämmelser i berörda verksamheter men även att ingå och tillämpa särskilt anpassade så kallade beredskapskollektivavtal.

Nedan följer en mer utförlig redovisning av TCO:s synpunkter på förslagen och sådant som särskilt bör beaktas i den fortsatta beredningen av detta lagstiftningsärende.

TCO:s inställning till förslagen i utredningen

Inledande synpunkter på den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen (betänkandets 6 kap.)

TCO delar utredningens bedömning (6.2.2.) att det behövs en ny arbetsrättslig beredskapslagstiftning som anpassar den arbetsrättsliga lagstiftningen till totalförsvarets behov i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

TCO välkomnar förslaget om en uppdaterad och tydlig arbetsrättslig beredskapslag där anpassningarna av det arbetsrättsliga regelverket tas in i lagen och inte som i dag i en överskådlig bilaga.

TCO delar utredningens uppfattning (6.3.2) om att de ändringar och tillägg som i fredstid kan förutses behöva göras i arbetsrättsliga lagar för i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör göras i lag och vara beslutade av riksdagen, och *inte* i förordning som baseras på bemyndiganden i lagen.

En viktig utgångspunkt för TCO är att arbetsmarknadens parter har fortsatt stort ansvar för frågor på arbetsmarknaden, också under sådana förhållanden som gäller under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

TCO vill i detta sammanhang understryka betydelsen av att det för bland annat parterna och domstolarna finns utvecklade förarbetsuttalanden för situationer där det arbetsrättsliga regelverket ska tillämpas med hänsyn taget till totalförsvarets behov. Utförliga förarbetsuttalanden underlättar tolkning och tillämpning i de enskilda verksamheterna. Det bidrar till förutsebarhet för de berörda parterna och minskar risken för tvister i tillämpningsfrågor.

TCO välkomnar även att den nya arbetsrättsliga beredskapslagen som föreslås är semidispositiv, dvs. att avvikelser från lagen kan göras av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal (6.4.8). Parterna har mycket goda förutsättningar att göra ändamålsenliga anpassningar, till exempel till en viss bransch, och det är därför också viktigt att kollektivavtal, i tillämpliga delar, kan tecknas på verksamhetsnivån för att kunna uppnå bästa möjliga resultat.

Bemyndigandefrågor

TCO vill inledningsvis välkomna att förslagen till bemyndiganden har begränsats och förtydligats i förslagen till den nya arbetsrättsliga beredskapslagen, och även i arbetsmiljölagen, AML, (13.5) och arbetstidslagen, ATL, (14.5) jämfört med vad som gäller i dag.

När det gäller förslaget till 1 kap. 4 § i den arbetsrättsliga beredskapslagen om att regeringen får föreskriva att den arbetsrättsliga beredskapslagen helt eller delvis ska börja tillämpas är det viktigt för TCO att frågan ska underställas riksdagen inom en

månad från det att beslutet fattades. Sker inte det eller om riksdagen inte godkänner åtgärden inom två månader ska föreskriften upphöra att gälla.

När det inte längre föreligger sådana förhållanden som motiverar att lagen ska tillämpas ska regeringen enligt förslaget föreskriva att beredskapslagen inte längre ska tillämpas.

Det betyder att om regeringen underlåter att fatta ett sådant beslut fortsätter lagen att gälla och tillämpas även om förutsättningarna i förslagets 1 kap. 3 och 4 §§ inte längre föreligger.

Det är inte en tillfredsställande lösning. TCO anser därför att regeringen bör överväga att införa ett alternativt förfarande för att säkra att lagen upphör att tillämpas när det inte längre föreligger objektiva förutsättningar för att lagen ska/kan tillämpas.

Ett alternativ att överväga i detta sammanhang är att inrätta ett särskilt reguljärt förfarande för riksdagen att, när det finns skäl för det, ompröva om lagens förutsättningar i antingen 2 kap. 3 § eller 2 kap. 4 § alltjämt föreligger, eller om lagen ska sluta att tillämpas.

Ett annat alternativt är att i lagen ange att föreskrifter enligt 2 kap. 4 § första stycket ska avse viss tid, dock högst en viss tid, till exempel ett år. (Jämför 2 § ransoneringslagen (1978:268).

Den olägenhet som dessa förslag eventuellt skulle kunna innebära torde uppvägas av de fördelar som en ökad demokratisk kontroll och en förstärkt rättssäkerhet för medborgarna innebär. TCO anser därför att regeringen allvarligt bör överväga att vidta någon av dessa åtgärder, eller någon annan ändamålsenlig åtgärd för att tillhandhålla ett förfarande där frågan om den arbetsrättsliga beredskapslagen ska fortsätta att tillämpas kan prövas oberoende av regeringen.

Utredningen pekar visserligen på att riksdagen har en generell möjlighet att ta initiativ till att upphäva lagar och att arbetsmarknadens parter kan styra återgången till huvudsakligen normala förhållanden genom anpassningar i sådana beredskapsavtal som får tillämpas då lagen är i kraft, men TCO anser inte att det är tillfyllest. Det bör finnas en särskild reglering i den arbetsrättsliga beredskapslagen där dess fortsatta tillämplighet går att överprövas.

TCO välkomnar att utredningen betonar (6.3.2) att ändringar och tillägg som redan i fredstid kan förutses behöva göras i arbetsrättslig lagstiftning i händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden förbereds, beslutas i lag och underställs riksdagen.

Det är viktigt att den nya arbetsrättsliga beredskapslagen löpande hålls uppdaterad, inte minst när det gäller ändringar som sker i annan lagstiftning än den som direkt berörs i den arbetsrättsliga

beredskapslagstiftningen. Beredning av lagstiftningsärenden i fredstid borgar för en mer gedigen handläggning än om ändringarna behöver beredas under pågående krig eller under andra liknande förhållanden.

TCO vill särskilt betona att regeringens föreskriftsrätt också är begränsad av Sveriges åtaganden att efterleva EU-rätten och andra internationella åtaganden, till exempel de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat.

TCO anser att utgångspunkten måste vara att det även vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden är viktigt att värna om upprätthållandet av mänskliga rättigheter. I detta sammanhang vill TCO särskilt understryka att fackliga rättigheter är internationellt erkända som mänskliga rättigheter. Även sådana internationella regelverk som bygger på rättsliga instrument antagna av FN och FN-organ, till exempel ILO, ska följaktligen respekteras vid inskränkningar av svensk rätt också vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Anpassningar i medbestämmandelagen (betänkandets 7 kap.)

TCO vill inledningsvis betona huvudprincipen att arbetsmarknadens parter även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden tar ansvar för arbetsmarknaden.

TCO har inget att erinra mot att sådant som har anknytning till Statens förlikningsmannarexpedition och som redan uttrangerats i den fredstida lagregleringen också tas bort i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

TCO instämmer i utredningens bedömning (7.2.1) att det inte behövs något generellt förbud mot stridsåtgärder.

Om en konflikt på arbetsmarknaden, i till exempel krigstid, hotar att medföra, eller har medfört, en öppen konflikt som kan skada totalförsvaret får det dock, även fortsättningsvis, anses vara en rimlig avvägning att regeringen får meddela föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder, förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder.

En sådan bestämmelse ska självklart inte endast gälla stridsåtgärder som en arbetstagarorganisation vidtar utan också omfatta sådana som vidtas av arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer.

Även i detta sammanhang vill TCO påminna om att regeringen också under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden har att följa EU-rätten och andra internationella åtaganden. Det gäller inte minst de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat om föreningsfrihet, organisationsrätt och den kollektiva förhandlingsrätten. Två

konventioner på detta område är så kallade kärnkonventioner (ILO-konventionerna 87 och 98) och är av särskild vikt.

När det gäller formuleringen i 7.2.2 om att myndigheter med ansvar för totalförsvarsplaneringen bör *uppmåna* arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta förhandlingsordningar under vissa förhållanden, bör ses över.

TCO anser att den skärpa som ordet *uppmåna* inger torde vara helt obehövlig. En annan formulering bör övervägas, inte minst mot bakgrund av att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på fria, självständiga och ansvarstagande parter, detta även i förhållande till staten och myndigheterna.

När det gäller utredningens förslag om att lösa tvister genom förhandling på lokal nivå, anser TCO att det är onödigt och dessutom oklart till sin innebörd. Det framgår inte på vilket sätt detta skulle vara handlingsdirigerande då en överläggningsskyldighet redan föreligger mellan parterna antingen genom lag eller kollektivavtal.

För det fall det anses finnas ett särskilt behov av att kollektivavtal ingås avseende just ordningen för tvistelösning, bör berörda myndigheters ansvar för detta begränsas till att *uppmuntra* parterna till överläggning i frågan. En sådan uppmuntran bör också utgå ifrån att parterna bäst kan bedöma vilken typ av förhandlingsordning som är mest ändamålsenlig vid en anpassning till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Angående eventuell anpassning i fråga om arbetsgivarens möjlighet att bryta igenom ett lagt *tolkningsföreträde om arbetsskyldighet* (34 § MBL) utifrån totalförsvarets behov (7.2.6) gör TCO bedömningen att det redan torde rymmas inom ramen för rekvisitet ”synnerliga skäl” i paragrafens andra stycke. Bestämmelsen 2 kap. 7 § i förslaget till den arbetsrättsliga beredskapslagen torde därför vara överflödig och det bör övervägas om inte den helt kan tas bort.

När det gäller *tolkningsföreträdet om lön och annan ersättning* (35 § MBL) tillstyrker TCO utredningens förslag om att detta inte längre ska suspenderas helt vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. En arbetstagares lön och annan ersättning kan, som utredningen påpekar, vara av avgörande betydelse för dennes försörjning och bör därmed åtnjuta särskilt skydd.

TCO välkomnar att kravet om att arbetsgivaren omedelbart ska påkalla förhandling lokalt avseende såväl arbetsskyldighet (34 § MBL) som lönetvist (35 § MBL) ska gälla även vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningens förslag innebär dock en utvidgning av fristerna avseende central förhandling och väckande av talan i domstol (37 § MBL). De förlängda tidsfristerna förtar en viktig

del av det skydd som bestämmelserna om tolkningsföreträde är tänkta att utgöra.

Utredningens förslag i 2 kap. 3 § att *förhandling* enligt 16 § MBL ska hållas så snart det kan ske efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan (7.2.3) följer också i stora drag nuvarande lagstiftning. TCO välkomnar utredningens förslag på förtydligande så att det av regleringen framgår att den aktuella fristen löper från det att motparten har fått del av förhandlingsframställan. Det skulle även kunna övervägas att tidsbestämma fristen.

TCO kan konstatera att utredningens förslag i 2 kap 4–6 §§ om *tystnadsplikt* i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden (7.2.7) är mer långtgående och till större nackdel för den som belagts med tystnadsplikt än det som gäller i fredstid (21 § MBL). Enligt förslaget ska tystnadsplikt som begärs enligt denna bestämmelse gälla till dess att frågan slutligt har avgjorts, även om kravet på tystnadsplikt är obefogat och parten har insett eller borde ha insett det. Det skadestånd som i efterhand kan utdömas för den part som åberopat tystnadsplikten men insett eller borde ha insett att tystnadsplikten var obefogad (7.2.8) bör därför generellt vara högre än skadestånd för obefogad tystnadsplikt vid normala förhållanden. Frågan behöver utvecklas i den kommande propositionen och då kan bland annat förarbetsuttalanden avseende skadeståndsbestämmelsen i 38 a § LAS, vara till god ledning.

Avseende talans väckande vid tvist om tystnadsplikt har utredningen föreslagit en bestämd tidsfrist. TCO är positiv till detta förslag som ökar förutsebarheten för parterna. Det är inte heller orimligt att den föreslagna tidsfristen är längre än i motsvarande situation i fredstid.

Anpassningar i förtroendemannalagen (betänkandets 8 kap.)

TCO vill särskilt understryka att de förtroendevaldas möjlighet att utöva sitt fackliga uppdrag är viktigare än någonsin i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden - inte minst med tanke på att en stabil facklig organisation är en viktig förutsättning för att lokala beredskapsavtal ska kunna tecknas. Med detta sagt har TCO inget att erinra mot att de begränsningar som redan finns i befintlig lagstiftning med hänvisning till totalförsvarets behov fortsätter att gälla i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen (3 kap. 1 och 2 §§).

Mot bland annat denna bakgrund välkomnar TCO utredningens förslag i 8.2.3 att 8 a § förtroendemannalagen ska gälla oförändrad även i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Det innebär att en facklig förtroendeman kan kvarstå i anställning under tvist om en uppsägnings giltighet.

Anpassningar i anställningsskyddslagen (betänkandets 9 kap.)

TCO instämmer i utredningens bedömning (9.2.1) att reglerna avseende tidsbegränsade anställningar bör vara desamma som i fredstid. Utredningen föreslår dock i 4 kap. 1 § i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen att en arbetsgivare inte behöver ge en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § LAS besked om att denne inte kommer få fortsatt anställning när den pågående anställningen upphör, om möjligheten att lämna ett sådant besked hindras av beredskapsförhållandena. TCO vill i detta sammanhang betona att det är av stor vikt att denna bestämmelse endast används i den föreskrivna undantagssituationen.

Det är också viktigt att arbetsgivares möjlighet att neka arbetstagare rätt att besöka arbetsförmedlingen eller att söka arbete under uppsägningstiden (9.2.6) i förslagets 4 kap. 4 § endast används i de situationer som uttryckligen anges i lagen, det vill säga om det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

När det gäller *företrädesrätt till återanställning* delar TCO utredningens uppfattning att reglerna om detta *inte* bör suspenderas i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Utredningen föreslår dock att arbetsgivaren ska ges möjlighet att göra undantag från skyldigheten att erbjuda arbetstagare med företrädesrätt enligt 25 § LAS återanställning under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden (9.2.8). TCO:s uppfattning är att företrädesrätten till återanställning bör gälla också i dessa situationer.

TCO vill understryka att för arbetstagare är företrädesrätten till återanställning en grundläggande skyddslagstiftning som kan vägas mot totalförsvarets behov men där eventuella administrativa vinnningar för arbetsgivaren, inte ens i beredskapstider, kan anses väga tyngre än arbetstagarens anställningsskydd.

För det fall att undantag trots detta införs i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen bör det, till skillnad från vad utredningen föreslår, endast gälla i situationer där undantag från företrädesrätten krävs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

En begränsning av undantagsmöjligheten så att den gäller enbart då det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov knyter också an till övriga anpassningar av LAS som till exempel de beredskapsrättsliga turordningsreglerna och möjligheten att beakta totalförsvarets produktionsbehov vid omplacering enligt 7 § andra stycket LAS.

TCO vill dessutom uppmärksamma utredningens bedömning när det gäller företrädesrätt till återanställningar som omfattas av lagen om offentlig anställning (9.2.8, s 223 f). Utöver att konstatera att statligt

anställdas företrädesrätt redan är begränsad gör utredningen bland annat bedömningen att flera av de tidsvinster som en privat arbetsgivare kan göra om den inte behöver iaktta företrädesrätt inte gäller för de statliga arbetsgivarna. Utredningen menar också att statliga arbetsgivare kanske ändå inte skulle kunna använda en undantagsbestämmelse från företrädesrätten eftersom det finns förarbetsuttalanden som tyder på att statliga arbetsgivare måste ta hänsyn till arbetstagare som har anmält anspråk på företrädesrätt i bedömningen av vem som ska få en tjänst. Utredningens slutsats är att statliga arbetstagares företrädesrätt till återanställning inte behöver begränsas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. TCO välkomnar utredningens bedömningar i detta avsnitt och delar utredningens slutsats att företrädesrätten för statligt anställda inte ska begränsas och att det bör framgå av undantagsbestämmelsen i den nya lagen.

TCO delar utredningens uppfattning att 7a § LAS och arbetstagares rätt till uppsägningstid ska gälla som i fredstid (9.2.5).

Mot bakgrund av att det i princip blir omöjligt för den som sägs upp på grund av arbetsbrist under pågående tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt att ta del av sin uppsägningstid anser TCO att uppsägningstiden bör börja löpa först efter avslutad plikttjänstgöring. Det gäller redan för föräldralediga enligt 11 § tredje stycket LAS. TCO anser på samma sätt att även tiden för företrädesrätt till återanställning bör börja löpa först efter avslutad plikttjänstgöring.

Anpassningar i ledighetslagarna (betänkandets 10 kap.)

TCO är positivt till att de ifrågavarande ledighetslagarna enligt utredningens förslag inte längre helt ska suspenderas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. I sammanhanget kan dessutom TCO konstatera att en suspension av delar av studieledighetslagen inte i sig utgör ett hinder för en enskild arbetsgivare att medge att en arbetstagare fortsätter sin studieledighet. Det kan vara fördelaktigt inte bara för parterna i den enskilda överenskommelsen utan även för staten.

Med utgångspunkt i utredningens förslag om att arbetstagare inte ska ha rätt till ledighet enligt studieledighetslagen och lagen om svenska för invandrare (SFI-lagen) under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden (10.2.2) och att redan beviljad ledighet förfaller (10.2.3) instämmer TCO i utredningens förslag att det behövs en *omställningsperiod* för åtgång till det arbete som personen är ledig ifrån.

TCO är dock av uppfattningen att en omställningsperiod på två veckor är allt för kort. Särskilt i jämförelse med den tid som en arbetsgivare enligt 11 § tredje stycket föräldraledighetslagen har att

förhålla sig till när en föräldraledig arbetstagare vill avbryta sin ledighet i förtid (en månad).

TCO anser att en månad även i detta sammanhang är en rimligare omställningstid än den föreslagna två veckorsperioden.

Det är positivt att utredningen föreslår en möjlighet för arbetsmarknadens parter att avvika från en sådan lagfäst omställningsperiod genom kollektivavtal (10.2.4). TCO anser dock att även arbetstagare på arbetsplatser som saknar kollektivavtal bör ges en möjlighet till en längre omställningsperiod än den som kommer att vara lagfäst.

Därutöver anser TCO att skyldigheten att återvända till arbetet inom en viss tid bör kompletteras med en ventil. En sådan ventil skulle till exempel kunna användas när det också ligger i totalförsvarets intresse att en arbetstagare som är beviljad ledighet fullföljer en viss utbildning. Utan en sådan ventil riskerar regleringen att motverka det i detta sammanhang överordnade intresset att stärka totalförsvaret.

Det bör därtill finnas en möjlighet att i vissa andra fall kunna fortsätta sin studieledighet. TCO anser att en sådan möjlighet är rimlig när det endast återstår en kortare tid av ledigheten och/eller av utbildningen. Utan en sådan möjlighet kan kravet att avbryta studieledigheten bland annat få orimliga ekonomiska och andra konsekvenser för den enskilde arbetstagaren. Det kan även få negativa ekonomiska konsekvenser för samhället, till exempel om en person i färd med att slutföra en omfattande och kostsam utbildning inte tillåts göra det och därmed inte heller kan tillföra samhället den nytta som en färdigutbildad yrkesutövande person kan bidra med.

Särskilt om semesterlagen

TCO välkomnar den anpassning till EU:s arbetstidsdirektiv som utredningens förslag om att arbetstagare ska ha rätt att ta ut minst 20 dagars årlig semester (10.3.1). Utredningen landar i slutsatsen att det inte behövs någon bestämmelse om att överskjutande semester ska anses sparad till dess ledigheten kan utnyttjas eller tas ut i form av semesterersättning. TCO gör den sammanvägda bedömningen att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden får det anses vara en rimlig slutsats men vill samtidigt understryka att 26 a § semesterlagen gäller avseende semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut.

Beredskapsavtalens betydelse och arbetsmarknadens parter överläggningsskyldighet (betänkandets 12 kap.)

TCO instämmer i utredningens bedömning (12.2.5) att det inte behövs några ändringar i bestämmelserna om arbetsmarknadens parter skyldighet att överlägga med totalförsvarsmyndigheterna om

organisationernas uppgifter inom eller i anslutning till totalförsvaret eller vår skyldighet att överlägga med våra motparter om kollektivavtal för krissituationer som omfattas av totalförsvarsplaneringen.

TCO vill i detta sammanhang dessutom understryka vikten av att anpassningar till beredskapsläge i första hand ska göras genom kollektivavtal.

Anpassningar i arbetsmiljölagen (13 kap.)

TCO:s allmänna utgångspunkt är att de arbetsrättsliga reglerna så långt möjligt ska vara desamma i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden som under normala förhållanden. Det är av yttersta vikt att det finns regleringar som främjar arbetsmiljöarbetet under sådana svåra förhållanden då arbetsmiljön annars riskerar att utgöra ett allvarligt hot mot arbetstagares liv och hälsa.

TCO välkomnar därför utredningens balanserade resonemang och förståelse för att det även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden finns ett stort behov av sådant skydd för arbetstagarna som arbetsmiljölagstiftningen ger.

TCO delar utredningens bedömning att arbetsgivare inte bör ges möjlighet att göra avsteg från arbetsmiljölagens bestämmelser och att arbetsmiljölagen inte i sak behöver ändras (13.4.2).

TCO är positivt till förslaget att ta bort möjligheten för arbetsgivare att göra avsteg utifrån totalförsvarets behov från bestämmelserna om minderåriga i 5 kap. 2 och 3 §§ AML samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen (13.4.6). Behovet av skydd för minderåriga gör sig minst lika mycket påmint i en krigssituation som under normala förhållanden. Att enskilda arbetsgivare inte längre ska kunna göra avsteg från föreskrifter som meddelats med stöd av lagen utgör ett välkommet skydd mot godtycke som annars kan utgöra allvarliga arbetsmiljörisker för enskilda arbetstagare.

TCO delar också utredningens bedömning att regleringar avseende systematiskt arbetsmiljöarbete, skyddstopp och skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård ska gälla på samma sätt i beredskapstider som i fredstid (13.4.3-13.4.5).

Utifrån utredningens utgångspunkt att regeringen även i fortsättningen ska ha möjlighet att meddela föreskrifter på området anser TCO att det är bra och klarläggande att dela upp bemyndigandena i arbetsmiljölagen (13.4.7, 13.4.8). Med dessa ändringar kommer det att tydligare framgå vad som gäller vid normala förhållanden respektive under krig, krigsfara och under extraordinära förhållanden.

Vidare tillstyrker TCO förslaget om att föreskrifter om anpassningar av arbetsmiljölagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning. Det är viktigt ur ett demokratiskt perspektiv men också för att undvika ett överutnyttjande av föreskriftsrätten.

Anpassningar i arbetstidslagen (betänkandets 14 kap.)

För att tillgodose totalförsvarets behov föreslår utredningen att det under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör vara möjligt för den arbetskraft som finns tillgänglig att arbeta fler och längre dagar och med mindre tid för vila och återhämtning (14.4.1).

Utredningen föreslår också att det bör vara möjligt för arbetsmarknadens parter att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden teckna beredskapsavtal om avsteg från arbetstidslagen och föreskrifter som meddelats med stöd av lagen för att tillgodose totalförsvarets behov (14.4.2).

Utredningens förslag innebär att dagens möjligheter till utökning av ordinarie arbetstid m.m. är kvar i arbetstidsförordningen (med stöd av bemyndigandet i 4 § arbetstidslagen). Den utökning av arbetstiden som möjliggörs genom förordningen har dock en yttersta begränsning i den så kallade 48-timmarsregeln i 10b § arbetstidslagen (14.4.3).

TCO delar utredningens bedömning att 48-timmarsregeln ska fortsätta gälla även i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Möjligheten att genom kollektivavtal avvika från regeln att 48-timmarssnittet ska beräknas utifrån en begränsningsperiod om högst fyra månader som redan används i fredstid.

Det är TCO:s uppfattning att denna möjlighet, tillsammans med specialregleringen avseende ordinarie arbetstid, är fullt tillräcklig för att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden göra nödvändiga och ändamålsenliga anpassningar till totalförsvarets behov.

TCO är vidare positivt till att bemyndigandena i arbetstidslagen förtydligas och att föreskrifter som meddelas ska underställas riksdagen för godkännande (14.4.7-14.4.9).

Behov av vissa följdändringar i 9 kapitlet lagen om totalförsvarsplikt (betänkandets 16 kap.)

TCO:s allmänna utgångspunkt är, som även framgår ovan, att de arbetsrättsliga reglerna ska, så långt möjligt, vara desamma i beredskapssammanhanget som under normala förhållanden.

TCO tillstyrker därför utredningens förslag om ändringar i lagen om totalförsvarsplikt som bland annat innebär att det i lagen införs en hänvisning till den nya skadeståndsbestämmelsen i

anställningsskyddslagen (38 a § LAS) som trädde i kraft den 30 juni 2022 (16.3.2).

Översyn av skriftlighetskravet i medbestämmandelagen (betänkandets 17 kap.)

TCO välkomnar och tillstyrker utredningens förslag om en ändring i 23 § MBL som innebär att det blir möjligt för arbetsmarknadens parter att ingå och säga upp kollektivavtal genom att använda elektroniska handlingar och elektroniska underskrifter och att detta ska gälla i såväl fredstid som krigstid (17.3).

TCO:s medlemsförbund Unionen har bland flera andra parter på arbetsmarknaden efterlyst ett förtydligande av kravet på partsunderskrift i medbestämmandelagen och framfört önskemål om att möjligheten att använda sig av elektronisk underskrift ska framgå av lagtexten. Med tanke på kollektivavtalens vikt och att de i vissa fall undertecknas av en stor personkrets är det också lämpligt att det, som utredningen föreslår, krävs avancerad elektronisk underskrift för att formkravet ska vara uppfyllt.

Övrigt

TCO noterar att det i 1 kap. 5 § i förslaget till en arbetsrättslig beredskapslag saknas ett fullständigt tredje stycke.

TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION

Therese Svanström

Ordförande

Lise Donovan

Jurist