



**Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)
(A2023/01565)**

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet har genom remiss anmodats att yttra sig i rubricerat ärende. Fakultetsnämnden får härmed lämna följande synpunkter.

Utredningen om en översyn av beredskapen i arbetslivet har lagt fram förslag till en ny arbetsrättslig beredskapslag samt vissa anpassningar i annan lagstiftning, men den har också lagt fram vissa andra förslag. Juridiska fakultetsnämnden lämnar de flesta förslagen utan erinran, men har synpunkter på delar av förslaget. Dessa redovisas i det följande under tre rubriker.

Ett uttryckligt krav på underskrift för kollektivavtal

Frågan om införande av ett krav på underskrift för kollektivavtalet bör brytas ut ur förslaget och utredas för sig.

Frågan om införande av ett uttryckligt krav på underskrift för kollektivavtal är överraskande i en utredning med benämningen ”Arbetsrätten under krig och krigsfara”, eftersom det inte utgör en anpassning under, och inte egentligen heller till, de förhållandena. Det kan föranleda vissa betänkligheter om lagstiftningsgången. Hur preciseringen till ett visst tekniskt krav förhåller sig till förhållandena vid krig och krigsfara berörs inte heller särskilt, mer än att valet mellan fysiska underskrifter och elektroniska kan anpassas efter situationen (s. 376). Det kan understrykas att förslaget läggs fram i enlighet med utredningsdirektivet, 2022:88 En översyn av beredskapen i arbetslivet, enligt vilket ”det är angeläget att kollektivavtal kan ingås eller sägas upp snabbt och utan onödiga formkrav i kristider”, sammanhanget kopplas också till den digitala utvecklingen. Eftersom ett formkrav preciseras kan det möjligen ifrågasättas om utredningens förslag i alla delar ligger i linje med direktiven.

Vad gäller själva förslagen är det förvisso svårt att invända mot bestämmelser som ska befärja tydlighet, men det kan ifrågasättas om den föreslagna bestämmelsen i alla delar uppfyller det syftet. Som konstateras av utredningen av anses kravet på skriftform i redan ”i



princip” innefatta ett krav på att den skriftliga handlingen är undertecknad av behöriga företrädare för parterna. Sätillvida skulle alltså förslaget kodifiera det som redan gäller. Det finns knappast med nuvarande reglering heller några skäl att göra skillnad på underskrifter som gjorts med penna eller elektroniskt, så länge de kan härledas till den som är behörig att underteckna. Att uttryckligen införa ett krav på underskrift har då funktionen av att bestämma vilken nivå av elektronisk underskrift som ska krävas, därav hänvisningen i det föreslagna tredje stycket. Beträffande att anknyta kravet på elektronisk underskrift till EU:s eIDAS-förordning gör utredningen övervägandet att mindre säkra lösningar för elektroniska underskrifter inte överväger nackdelarna (s. 376). Att lagtexten därmed blir ganska lång och otymplig kan knappast utredningen lastas för, och några krav på att lagtext ska vara estetiskt tilltalande kan knappast ställas. Däremot kan det eftersträvas att inte tynga lagtexten i onödan, och i vart fall med kravet på en viss nivå av elektronisk underskrift innebär alltså förslaget en nyordning. Frågan är om det är motiverat att begränsa parterna på det sättet, eller om det rentav föranleder en risk att annars giltiga avtal kommer att vara ogiltiga på grund av formaliteter.

Kravet på skriftlighet var inte givet när den första lagstiftningen om kollektivavtal antogs, i Kollektivavtalslagen av 1928. I propositionen förslogs inget krav på skriftform, just av skälet att om parterna var överens vore det olyckligt om avtalet inte skulle erkännas som kollektivavtal av rent formella skäl (prop. 1928 nr 39 s. 59). Kravet på skriftform infördes i utskottsbehandlingen (andra LU:s utlåtande 1928 nr 36 s. 17 ff.), av de skäl som sedan kom att ligga till grund för skriftlighetskravet i medbestämmandelagen och som utredningen redogjort för (s. 360 ff.). Ett skäl är att det genom underskriften blir tydligt att parterna vill binda sig rättsligt till handlingens innehåll, därigenom visas rättshandlingsviljan. Så kan också de tillfrågade företrädarna för parternas inställning till skriftkravet såsom den redovisas av utredningen förstås – fram till dess handlingen undertecknas är det inte klart att parten vill ingå avtal med det innehåll handlingen har. Om rättshandlingsviljan av något annat skäl är tydlig finns det dock inte något bärande skäl att underkänna avtalet av formella skäl. De övriga ändamålen med skriftlighetskravet, tydligheten och att avtalets innehåll har rättslig verkan också för andra än parterna (medlemmar och framtida medlemmar), uppfylls även utan underskrift. Detsamma gäller uppsägning av kollektivavtal enligt 30 § medbestämmandelagen, där uttrycket för den uppsägande partens rättshandlingsvilja vare sig enligt gällande rätt eller enligt förslaget görs beroende av en underskrift. Med förslaget skapas också en asymmetri mellan formkraven för ingående och uppsägning, som om möjligt bör undvikas.



I vissa situationer kan kravet på underskrift föranleda särskilda problem. Utredningen redogör (s. 362 ff.) för så kallade hängavtal, där det anses räcka med den ena partens underskrift (arbetsgivarparten). Utredningen tycks inte avse någon förändring i det avseendet (s. 424), eftersom det avtal som hängavtalet anknyter till är underskrivet av arbetstagarparten. Med ett uttryckligt krav på underskrift skapas dock en risk för att bundenheten blir oklar, trots att parterna otvivelaktigt givit uttryck för en rättshandlingsvilja. Hängavtalet är ett eget avtal mellan arbetsgivaren (som alltså undertecknat avtalet) och en arbetstagarorganisation som visserligen undertecknat avtalstexten, men inte i relation till motparten i hängavtalet. Riskerna att sådana avtal betraktas som ogiltiga ökar med förslaget, även om det framgår klart att det inte är utredningens avsikt (med som utredningen också påpekar så har Arbetsdomstolen ibland givit uttryck för att upprätthålla formkrav strikt; se särskilt AD 1995 nr 79, där domstolen uttryckligen hänförde kravet på underskrift till formkravet för kollektivavtal, snarare än till intresset av tydlighet eller möjligheten att säkra bevis om avtalets innehåll).

Till regleringen föreslås inga övergångsregler. Det synes innebära att kravet på undertecknande träffar också redan ingångna avtal, som därmed med ett strikt upprätthållande av den föreslagna regeln skulle bli ogiltiga i och med att lagändringen träder ikraft. Det skulle innebära en risk för oordning snarare än den eftersträvade ordningen, varför den effekten bör övervägas ytterligare.

En anmärkning av mindre vikt är att den föreslagna legaldefinitionen är mindre precis än den nu gällande. I den föreslagna 23 § 1 st. medbestämmandelagen införs skrivningen ”*som har undertecknats av avtalsparterna och som handlar om [...]*”. Det medför att den nuvarande lagens ”avtal [...] om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare” ersätts av det mindre precisa ”avtal [...] som handlar om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”. Den försämringen hade kunnat undvikas med till exempel skrivningen ”Med kollektivavtal avses skriftligt *och undertecknat* avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.”

Möjligheten att begränsa rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden

Förutsättningarna för regeringen att begränsa rätten till fackliga stridsåtgärder bör preciseras.

I fredstid kan enligt 2 kap. 14 § regeringsformen rätten till stridsåtgärder på arbetsmarknaden begränsas i lag eller avtal. I 15 kap. 6 § 1 st.



framgår att om riket är i krig eller krigsfara eller råder sådana extraordinära förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i, kan regeringen med stöd av bemyndigande i lag genom förordning meddela sådana föreskrifter i visst ämne som enligt grundlag annars ska meddelas genom lag. Den föreslagna regleringen tas i princip över från Arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262). Inte heller i den framgår förutsättningarna för att en stridsåtgärd ska kunna förbjudas särskilt tydligt, fackliga stridsåtgärder kan liksom enligt förslaget förbjudas om en konflikt på arbetsmarknaden *kan skada totalförsvaret*. Av bestämmelsen (7 kap. 1 § förslaget, 7 § arbetsrättslig beredskapslag,) framgår också att regeringen kan förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller *vidta andra liknande åtgärder* [kursiverat här]. Enligt 15 kap. 6 § 2 st. regeringsformen ska i en lag med bemyndigande enligt första stycket det noga anges under vilka förutsättningar bemyndigandet får utnyttjas. Det framgår inte i lagen vad som avses med att en konflikt *kan skada totalförsvaret*. Enligt sin ordalydelse *kan* antagligen nästan vilken konflikt som helst skada totalförsvaret (det räcker också enligt specialmotiveringen att det föreligger en risk, s. 421 f.). Det är också oklart vad som avses med annan liknande åtgärd. Att bestämmelserna tas över i princip ograverade från gällande lagstiftning medför inte att de uppfyller regeringsformens krav på att förutsättningarna *noga* anges i lagen. Bestämmelsen i 15 kap. 6 § 2 st. regeringsformen begränsar möjligheterna att delegera diskretionär beslutsmyndighet till regeringen, att det är svårt att förutse vilka risker för totalförsvaret som kan uppstå eller vilka åtgärder som kan komma ifråga är inte ett skäl att inte ange så noga som möjligt. Utredningen exemplifierar också, om än kort, vissa situationer man har för ögonen. Sammantaget bör övervägas att precisera förutsättningarna för regeringen att begränsa rätten till fackliga stridsåtgärder, om inte annat av det skälet att det inte är säkert att bestämmelsen vare sig bör eller kan tillämpas såsom den nu är formulerad.

Kvalificeringen för att arbetsgivaren ska kunna tillämpa undantagsregler

Högre krav för att begränsa arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt kan övervägas.

Den lokution som valts för att undantagen ska kunna användas av arbetsgivaren är att det *behövs* för att tillgodose totalförsvarets behov. När bestämmelsen aktualiseras, till exempel att en arbetstagare ska förflyttas till en annan ort under uppsägningstiden eller vägras ledighet för att söka jobb, får bestämmelsen innehåll av arbetsgivarens bedömning av behovet. Så är det också i regel enligt i fredstid gällande bestämmelser. För att de särskilda bestämmelserna om krig och krigsfara ska aktualiseras är det behov som ska tillgodoses ju dock inte egentligen



arbetsgivarens, utan totalförsvarets. Enligt utredningen kan parterna förväntas ha god kunskap om totalförsvarets behov genom totalförvarsplaneringen (s. 128 f.). Att behovet ska vara föremål för förhandlingar (utifrån totalförvarsplaneringen) mellan arbetsmarknadens parter följer den svenska modellen i fredstid, men deltar förhandlingar tid (om de alls kan genomföras under de omständigheter som råder) och dels omfattar inte nödvändigtvis de etablerade arbetsmarknadsparternas förhandlingar alla arbetstagare. Det kan sammantaget i allt fall ifrågasättas om totalförvarsplaneringen är eller kan bli så detaljerad (jfr till exempel den av utredningen på s. 90 åberopade *Handlingskraft – Handlingsplan för att främja och utveckla en sammanhängande planering för totalförsvaret 2021–2025, FM2021-17683:2, MSB2020-16261-3*) och om förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter kan få sådant genomslag att arbetsgivarens bestämmanderätt inte är i det närmaste oinskränkt. Det kan också noteras att utredningen gör bedömningen att påverkan blir liten på enskilda arbetstagare eftersom arbetsförmedling kan ske digitalt på distans, medan den strax ovan återgivna rapporten varnar för omfattande störningar på just sådana system i händelse av krig eller krigsfara. Det kan för all del vara motiverat, men inga överväganden görs till synes om att sätta en högre tröskel för att markera bestämmelsens karaktär av undantagsregel, till exempel om åtgärden är *nödvändig* för totalförsvarets behov.

Förslag till yttrande i detta ärende har upprättats av universitetslektor Mikael Hansson. Yttrandet har på delegation avgivits av juridiska fakultetens dekanus, professor Anna Singer.

Anna Singer