Arbetsrättslig beredskapslag;

SFS 1987: 1262
Utkom från trycket
den 30 december 1987

utfärdad den 17 december 1987.

Enligt riksdagens beslut[1] föreskrivs följande.

1 § Kommer riket i krig, skall bestämmelserna i 5–9 §§ tillämpas.

2 § Regeringen får föreskriva att 5–9 §§ helt eller delvis skall tillämpas från den tidpunkt som regeringen bestämmer

1. om riket är i krigsfara,
2. om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i.

Föreskrift enligt första stycket måste inom en månad underställas riksdagen. Pågår inte riksmöte, räknas tiden från det nästa möte börjar. Föreskriften upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

[1] Prop. 1986/87: 165, AU 1987/88: 4, rskr. 9.

3 § Under den tid 5–9 §§ tillämpas gäller inte sådana föreskrifter som har meddelats i annan lag eller författning, om de strider mot dessa bestämmelser eller mot vad som har förordnats med stöd av dem.

Förekommer i lag eller annan författning en hänvisning till en föreskrift som har ersatts av en föreskrift som tillämpas på grund av denna lag, skall hänvisningen avse den nya föreskriften.

4 § Föreligger inte längre sådana förhållanden som anges i 1 § eller 2 § första stycket, skall regeringen föreskriva att bestämmelserna i 5–9 §§ inte skall tillämpas.

5 § Lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982: 80) om anställningsskydd, semesterlagen (1977: 480) och lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m., tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

6 § När denna lag skall tillämpas, gäller inte lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1979: 1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen (1986: 163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare.

7 § Regeringen får föreskriva förbud mot fackliga stridsåtgärder och förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder, om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret.

8 § Utöver vad som anges i 5 § får regeringen i de där angivna lagarna, i annan lag som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister föreskriva sådana ändringar och tillägg som behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

9 § Har det i ett kollektivavtal tagits in bestämmelse som strider mot en föreskrift som har meddelats i eller med stöd av denna lag, får regeringen förklara att bestämmelsen är utan verkan, om den kan medföra skada för totalförsvaret.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1988.

På regeringens vägnar

INGVAR CARLSSON

INGELA THALÉN
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Förteckning enligt 5 §

1. Lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet

I fråga om lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet skall
dels 35 och 37 §§ inte tillämpas,
dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21, 34, 36, 38, 56 och 69 §§ ha följande lydelse,
dels nya föreskrifter, betecknade 53 §, införas av följande lydelse.

4 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphäves eller inskränkes.

Utan hinder av första stycket få genom kollektivavtal göras avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34, 36, 38–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 § Vad i denna lag föreskrives innebär icke rätt för part till insyn i sådana förhållanden hos motpart, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 38 och 39 §§ äger tillämpning även när kollektivavtal tillfälligt icke gäller.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation, om hinder inte möter på grund av beredskapsförhållandena.

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Förhandling skall hållas snarast möjligt efter det att framställning om förhandling har gjorts. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för skada för totalförsvaret eller väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver.

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetsskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning andra synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjuts, får arbetsgivaren utan hinder av första stycket kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33 och 34 §§ tillkommer den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

38 § Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Första stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i

allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren på villkor som nu sagts icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, ej heller om andra särskilda skäl föreligger mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

53 § En förlikningsman eller förlikningskommission får förbjuda part att vidta stridsåtgärd medan förlikningsförhandling pågår och under en tid av högst tio dagar efter det att en sådan förhandling har förklarats avslutad. Stridsåtgärd som vidtas i strid mot ett sådant förbud betraktas som olovlig enligt reglerna i denna lag.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada. Detsamma gäller om någon åberopar tystnadsplikt i fall som avses i 21 §, om kravet är obefogat och parten insett eller bort inse det.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

69 § Föreskrifterna i 33, 34 och 39 §§ utgör icke hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

2. Lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

I fråga om lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall 5 och 9 §§ ha följande lydelse.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket.

Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidta den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Detta gäller dock inte, om ett uppskov med beslutet skulle föranleda störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret.

9 § Uppkommer tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av 1, 3, 4, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket eller kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 1, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I kollektivavtal som har trätt i lagens ställe kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Utan hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som medför risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret, säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner i övrigt eller därmed jämförliga intressen.

3. I fråga om lagen (1982: 80) om anställningsskydd skall

dels 25–27 och 32 §§ inte tillämpas,
dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 § Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 § Vid tillämpning av 11, 15, 22 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

5 § *Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:*

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft eller om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid bedömande av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren skall beaktas intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Vid den bedömningen skall beaktas även intresset att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22 och 23 §§.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om ett yrkande om ogiltigförklaring framställs, kan domstol besluta att anställningen trots uppsägningen skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Har domstol meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har

föranlett uppsägningen. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

4. Semesterlagen (1977: 480)

I fråga om semesterlagen (1977: 480) skall 4, 11 och 12 §§ ha följande lydelse.

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren skall få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som därigenom inte kan utnyttjas skall anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semesterrätt tas ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två veckor före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare.

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

5. Lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

I fråga om lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern.

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.