

Totalförsvarsplanering – frågor och svar

Frågor och svar har delats in i tre områden:

- Allmän tjänsteplikt
- Krigsplacering med stöd av anställningsavtalet
- Arbetsrättsliga regler vid höjd beredskap

Allmän tjänsteplikt

- När gäller allmän tjänsteplikt?
Svar: Allmän tjänsteplikt gäller endast vid höjd beredskap.
- När är det höjd beredskap?
Svar: Höjd beredskap är uppdelad i skärpt och högsta beredskap. Är Sverige i krig är det högsta beredskap. Är Sverige i krigsfara eller råder det sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara, får regeringen besluta om skärpt eller högsta beredskap.
- Vilka anställda i staten omfattas av den allmänna tjänsteplikten.
Svar: Det är anställda vid en myndighet som regeringen, vid höjd beredskap, beslutat ska omfattas av den allmänna tjänsteplikten och som omfattas av totalförsvarsplikten.
- Hur vet arbetstagaren på den statliga myndigheten att hen omfattas av den allmänna tjänsteplikten?
Svar: Följande förutsättningar ska vara uppfyllda: 1. Det ska råda höjd beredskap. 2. Regeringen ska ha föreskrivit allmän tjänsteplikt vid den aktuella myndigheten. 3. Myndigheten beslutar därefter vilka arbetstagare som ska omfattas av den allmänna tjänsteplikten.
- Vad innebär den allmänna tjänsteplikten för arbetstagaren?
Svar: Det innebär att arbetstagaren ska kvarstå i sin anställning och att arbetstagaren inte kan säga upp sig.

Krigsplacering med stöd av anställningsavtalet

- Kan arbetsgivaren krigsplacera arbetstagare med stöd av anställningsavtalet, trots att krigsplacering aldrig nämndes när personen anställdes?

Svar: Ja. Arbetsgivaren kan när som helst under anställningen fatta beslut om krigsplacering med stöd av författning. En krigsplacering är en planeringsåtgärd.

- Behöver anställningen omregleras när arbetsgivaren krigsplacerar en arbetstagare med stöd av anställningsavtalet?

Svar: Nej.

- Kan arbetsgivaren krigsplacera en arbetstagare med stöd av anställningsavtalet utan att fråga arbetstagaren?

Svar: Ja. Arbetstagaren ska dock få ett skriftligt beslut om sin krigsplacering.

- Kan arbetsgivaren krigsplacera både tillsvidareanställda och visstidsanställda?

Svar: Ja.

- Kan arbetsgivaren krigsplacera en arbetstagare som säger nej till krigsplacering?

Svar: Ja. Arbetsgivaren har rätt att fatta beslut om krigsplacering enligt 6 § förordningen (2015:1053) om totalförsvaret och höjd beredskap.

- Om arbetstagare motsätter sig att bli krigsplacerad, är det i så fall grund för uppsägning?

Svar: Myndigheten krigsplacerar oavsett om arbetstagaren medger det eller inte. Att arbetstagaren uppger att de motsätter sig krigsplacering torde inte i sig utgöra en grund för uppsägning.

- Innebär krigsplacering med stöd av anställningsavtalet att den anställda måste säkerhetsprövas?

Svar: Nej, krigsplaceringen medför i sig inget krav på säkerhetsprövning.

- När vi krigsplacerar våra anställda, ska det förhandlas med facket?

Svar: Arbetsgivarens beslut om krigsplacering är en sådan fråga som typiskt sett förhandlas enligt MBL eller samverkansavtal.

- Hur ska arbetstagaren få veta att den är krigsplacerad?

Svar: Arbetstagaren ska få ett skriftligt besked om detta från sin arbetsgivare.

- Finns det några särskilda krav på hur det skriftliga beskedet ska se ut?

Svar: De enda krav som finns är att beskedet ska vara skriftligt och innehålla uppgift om inställelseplats.

- Vad är skillnaden mellan att vara krigsplacerad med stöd av anställningsavtalet och att skyldig att tjänstgöra med allmän tjänsteplikt?

Svar: Att myndigheten har krigsplacerat någon är endast en planeringsåtgärd. Skyldigheten att tjänstgöra vid höjd beredskap är ett separat beslut och regleras i lagen om totalförsvarsplikt.

- Om en arbetstagare, som är krigsplacerad med stöd av anställningsavtalet, säger upp sin anställning under "fredstid", upphör då krigsplaceringen?

Svar: Ja.

- Kan arbetstagare som inte krigsplacerats ändå vara skyldig att kvarstå i sin anställning när det råder allmän tjänsteplikt inom verksamhetsområdet.

Svar: Ja, om det finns ett beslut att arbetstagaren omfattas av den allmänna tjänsteplikten vid myndigheten.

Arbetsrättsliga regler vid höjd beredskap

- Vilka arbetsrättsliga regler gäller vid höjd beredskap?

Svar: Om det råder högsta beredskap i hela landet gäller den arbetsrättsliga beredskapslagen och det centrala kollektivavtalet "Avtal om arbetstid m.m. under krigs- och beredskapstillstånd (AKB)".

- Vilka arbetsrättsliga regler gäller då om det inte är högsta beredskap i hela landet?

Svar: Då gäller de vanliga arbetsrättsliga reglerna om inte regeringen beslutar att den arbetsrättsliga beredskapslagen ska gälla. I så fall gäller även "Avtal om arbetstid m.m. under krigs- och beredskapstillstånd (AKB)".

- Kan statliga arbetsgivare sluta lokala kollektivavtal med stöd av det centrala kollektivavtalet "Avtal om arbetstid m.m. under krigs- och beredskapstillstånd (AKB)"?

Svar: Nej.

- Kan arbetstagaren säga upp sig vid höjd beredskap?

Svar: Den arbetstagare som omfattas av den allmänna tjänsteplikten kan inte säga upp sig från sin anställning.

- Om det blir höjd beredskap har arbetsgivaren då någon skyldighet att hjälpa arbetstagare som krigsplacerats med stöd av anställningsavtalet, att ta sig till inställelseplatsen?

Svar: Nej