

SÄRTRYCK/OFFPRINT UR

Festskrift till

Birgitta Nyström

JURISTFÖRLAGET I LUND



Elizabeth D. Hill

Redaktionskommitté
Bernard Johann Mulder, Niklas Selberg och Annamaria Westregård

Utgivare
Stiftelsen Juristförlaget i Lund

To order a copy of this book please contact
eddy.se ab
Bokorder
Box 1310, SE-621 24 Visby, Sweden
+46 (0)498 25 39 00
order@bokorder.se

Publisher's address
Juristförlaget i Lund
Box 207, SE-221 00 Lund, Sweden
+46 (0)46 222 10 18
www.juristforlaget.se

Denna festskrift är utgiven med generösa bidrag från Emil Heijnes stiftelse för rättsvetenskaplig forskning och Rune och Lena Lavins stiftelse för rättsvetenskaplig forskning vid den juridiska fakulteten i Lund.

Festskrift till Birgitta Nyström
© 2026 Författarna och Juristförlaget i Lund
Omslagslayout: Magnus Bergström, Bergström & Co. AB
Foto, titelsida: Astrid Bjermer Nyström
Produktion: eddy.se ab, Visby 2026
Tryck: Livonia Print (Lettland) 2026, i samarbete med Printpool

ISBN 978-91-544-0592-3



Att mångfaldiga innehållet i detta verk utan medgivande av Juristförlaget i Lund, helt eller delvis, är förbjudet enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. Förbudet gäller varje form av mångfaldigande, såsom exempelvis tryckning, kopiering, ljudinspelning liksom elektronisk återgivning eller överföring.

Innehåll

Författarpresentationer	13
BERNARD JOHANN MULDER, NIKLAS SELBERG & ANNAMARIA WESTREGÅRD Birgitta Nyström	19
BERNARD JOHANN MULDER, NIKLAS SELBERG & ANNAMARIA WESTREGÅRD Birgitta Nyström – English introduction	23
KERSTIN AHLBERG & NIKLAS BRUUN Medling i arbetstvister – vad tror du att det hände sen?	27
JOHAN AXHAMN Upphovsrättslig offentlighet inom forskning och utbildning	51
SONIA BASTIGKEIT ERICSTAM Algoritmisk arbetsledning – eller EU:s teknikreglering och arbetsledningsrätten	71
ANNIKA BLEKEMO Information enligt 19 § MBL kontra förhandlingsrelaterad information enligt 11 § MBL: En analys av informations- skyldigheternas dynamiska förhållande	91
LAURA CARLSON Collectivism, mutual support and democracy in Swedish labour law	111
ERIK DANHARD Arbetsrätten vid företagsrekonstruktion – några nedslag	129

DAVID DRYSELIUS Syftar syftet på syftet? Om att ändra relationen mellan bakgrunden, vad som ska göras och vad man vill säga	151
ÖRJAN EDSTRÖM MBL och konfliktlösning	165
LENNART ERLANDSSON Legalitet eller förvaltningsrättslig praktik ur ett barnperspektiv	183
STEIN EVJU Tvungen lönnsmemnd – en norsk specialitet	197
PER EWALDSSON Medling för väl fungerande lönebildning	217
MATTHEW FINKIN On the Mathematical Management of People: Insight From the Ancient World	237
ERIK GRAHN Medling i arbetstvister – 35 år senare	251
JÓZSEF HAJDÚ Postgraduate Internships and Fair Remuneration: The Relevance of ECSR Collective Complaint No. 150/2017 for Hungary	265
MIKAEL HANSSON Om kvittning och korrigerig av preliminär lön	281
ANKIE HARTZÉN Minimilönedirektivet och kollektivavtalets rättsliga ställning i EU-rätten	299
PETRA HERZFELD OLSSON Vad kan skönlitteraturen göra för domaren?	315

JOHAN HOLM Arbetsmiljörättens gränser	329
ANDREAS INGHAMMAR & ERIK SINANDER EU-domstolen och den svenska arbetsrätten	349
STAFFAN INGMANSON Omställningsstudiestödet – en del av LAS-uppgörelsen	37I
ANDREA IOSSA The collective agreement in EU law and Swedish labour law: a tale of mismatch	39I
CAROLINE JOHANSSON På spaning efter tydlighet och förutsebarhet – Reflektioner över de nya reglerna vid uppsägning på grund av personliga skäl	4II
JENNY JULÉN VOTINIUS Kollektivavtal för äldre arbetstagare i EU:s medlemsstater	43I
ANDERS KJELLBERG Tripartism in the Nordic labour market models	449
MERVE KUTLU International Labour Organisation Fundamental Principles and The Right to Strike in Türkiye	49I
EMMA LINDH Om motsättningar i sanktionssystemet och en försvagad ogiltighetstalan efter 2022 års LAS-reform	507
LARS MAGNUSSON The twist of Swedish Model and Regulation change in Sweden 1990–2020	52I
JONAS MALMBERG Tio år i Arbetsdomstolen	537

RUTH MANNELOVIST Arbetslinjen och omställning i sjukförsäkringen. En slank de hit, å en slank de dit, å en slank de ner i diket?	551
BERNARD JOHANN MULDER & KRISTINE WIDLUND Professoranställningen i skärningspunkten mellan arbetsrätt och förvaltningsrätt	567
ALAN C. NEAL Ensuring Regulatory Compliance. In Praise of a “Dynamic” Risk Assessment Approach	587
RUTH NIELSEN Nye EU-regler om virksomheders due diligence vedrørende arbejdsforhold og klima	613
PER NORBERG Reflektioner kring EU och Arbetsrätten	633
JOEL NORDSTRÖM Arbetsrätten, en balansakt	655
ANN NUMHAUSER-HENNING Ofrivillig pensionering i ett äldrerättsperspektiv	679
KATARINA OLSSON Löpande förvaltning och verkställighet i stiftelser – särskilt om uppdrag och ansvar för en verkställande direktör	699
EVA RYRSTEDT Umgänge med barn – barnets rättighet eller föräldrarnas?	721
MIA RÖNNMAR Jämställdhet, diskriminering och <i>industrial relations</i>	743
MONIKA SCHLACHTER Collective bargaining versus equal treatment in EU law	759

EVA SCHÖMER När skyddslogiken urholkas: Arbetsrättens gränser i ljuset av personlig assistans	779
NIKLAS SELBERG & ERIK SJÖDIN Teslakonfliktens odysseé genom rättssystemet	797
ANNA SONNSJÖ ANDERSSON Arbetsolyckor som brott mot liv och hälsa. Om kriminalisering i arbetsmarknadskontexten	829
MARIA STEINBERG Rättsligt skydd mot mental ohälsa i arbetslivet i en internationell miljö – några nedslag	853
LENA SVENAEUS Arbetsdomstolen och hotet från kvinnorna. En dyster historia om blanketter, blockader och blindskär	875
OLA SVENSSON Något om provocerade uppsägningar	895
JENNY SÖBERG Anställdas (il)lojalitet – Skyddet för arbetsgivare och hur det kan stärkas	921
CARIN ULANDER-WÄNMAN Kollektivavtalet ett flexibelt regleringsinstrument och en utmaning för rättssäkerhet och rättslig efterlevnad	955
ULRIKA WENNERSTEN The Protection of Trade Secrets in Research Institutions: A Brief Swedish Legal Overview	971
ANNAMARIA WESTREGÅRD ”Tio procent eller dra åt helvete” – några personliga reflektioner från insidan av den stora bankkonflikten 1990	995

SÖREN ÖMAN & EIRA ARB ZACKRISSON	
Civilt tvångsarbete och farligt arbete vid höjd beredskap	1011
NIKLAS SELBERG & GUNILLA WIKLUND	
Förteckning över Birgitta Nyströms skrifter 1983–2025	1029

Civilt tvångsarbete och farligt arbete vid höjd beredskap

Inledning

Sedan Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina har frågor om beredskap och försvar blivit alltmer aktuella. Som en följd av det försämrade säkerhetsläget har arbetet med att åter stärka det civila försvaret inletts, vilket givetvis innefattar frågan om att säkerställa det civila försvarets bemanning.¹ Regelverket om personalförsörjningen av civil verksamhet i totalförsvaret vid höjd beredskap är från mitten av 1990-talet och har knappt använts sedan det innevarande seklets början. I denna artikel berörs tvångsarbete i civil verksamhet i totalförsvaret vid höjd beredskap och farligt arbete vid höjd beredskap, två ämnen som knappt behandlats i den juridiska litteraturen.

Artikeln inleds med en historisk återblick. Därefter berörs översiktligt när tvångsarbete kan bli aktuellt. Sedan redogörs kort för de två formerna av tvångsarbete, arbete med civilplikt eller med allmän tjänsteplikt. Avslutningsvis tas två särskilda frågeställningar av praktisk betydelse upp, dels frågan om regler i författning om arbetstagare och i kollektivavtal ska tillämpas vid allmän tjänsteplikt, dels den generella frågan om farligt arbete vid höjd beredskap.

¹ Ds 2017:66 s. 17 ff. och 49, prop. 2014/15:109 s. 104 ff. och prop. 2020/21:30 s. 125 ff.

Plikttjänstgöring i det civila försvaret – en historisk återblick

Det har länge funnits en skyldighet att tjänstgöra i det svenska militära försvaret. Redan de svenska landskapslagarna talade om ”man ur huse” när fienden kom. Plikttjänstgöringen i det militära försvaret har sedan utvecklats under århundradena.² I det civila försvaret är däremot pliktjänstgöring ett ganska sent fenomen.

Det dröjde till första världskriget innan fokuset på det civila försvaret ökade. Den svenska regeringen försökte då få till stånd en slags allmän tjänsteplikt inom livsmedels- och bränsleproduktion. Förslaget klarade sig dock inte genom riksdagen.³

Den första formen av pliktjänstgöring i den civila delen av det vi i dag kallar totalförsvaret kan sägas ha kommit med lagen (1920:303) om värnpliktiga, vilka hysa samvetsbetänkligheter mot värnplikts-tjänstgöring.⁴ Vapenfri tjänst var tidigare begränsad till civila uppgifter i det militära försvaret, men i och med 1920 års lag kunde värnpliktiga som hyste på religiös övertygelse grundade samvetsbetänkligheter mot allt arbete i det militära försvaret i stället placeras för civilt arbete för staten, även under krigstid.⁵

Under andra världskriget blev frågan om pliktjänstgöring i det civila försvaret åter aktuell och flera lagar antogs på området.

Civilplikten började växa fram genom luftskyddslagen (1937:504) och lagen (1938:90) om förfoganderätt för luftskyddets behov. Då infördes en möjlighet att, vid höjd beredskap (då kallad luftskyddstillstånd), med tvång ta ut personer för luftskyddets behov. Luftskyddslagen ersattes senare av civilförsvarslagen (1944:536), som föreskrev pliktjänstgöring i civilförsvaret – en civilförsvarsplikt för

² Prop. 1994/95:6 s. 85 ff.

³ Prop. 1917:341, bet. 1917:LU64, bet. 1917:LU70 och andra kammarens protokoll 1917:82 s. 49.

⁴ Prop. 1920:165. Lagen gällde bara till och med 1925, då den ersattes av lagen (1925:338) om värnpliktiga, vilka hysa samvetsbetänkligheter mot värnplikts-tjänstgöring (prop. 1925:210).

⁵ Prop. 1920:165 s. 23.

alla i riket boende svenska medborgare mellan 15 och 65 år. Genom civilförsvarsplikten kunde man, utöver tjänstgöring under krig eller krigsfara, bli uttagen till utbildning och övning i fredstid under högst 60 timmar per år. Med civilförsvar avsågs då en slags föregångare till vår tids befolkningsskydd och räddningstjänst vid höjd beredskap.⁶

Parallellt pågick framväxten av det som i dag kallas allmän tjänsteplikt, dvs. att man vid höjd beredskap vid straffansvar står kvar i sin befintliga anställning eller anvisas behövligt arbete i det civila försvaret. År 1939 antogs lagen (1939:832) om tjänsteplikt för medicinalpersonal⁷ och lagen (1939:934) om tjänsteplikt⁸. Lagarna kunde aktiveras av regeringen vid krig eller av krig föranledda förhållanden. Enligt den förstnämnda lagen kunde viss medicinsk personal, inklusive veterinärer, åläggas tjänsteplikt, medan lagen om tjänsteplikt innebar att tjänsteplikt kunde åläggas personal i all verksamhet som var nödvändig för det vi i dag kallar totalförsvaret. Enligt lagen om tjänsteplikt kunde var och en mellan 16 och 70 år dels bli skyldig att kvarstå i sin anställning (då kallat tvångsförlängning eller tjänsteförlängning), dels anvisas till arbete (då kallat allmän tjänsteplikt). Båda lagarna hade tidsbegränsats och var därmed provisoriska. Lagen om tjänsteplikt för medicinalpersonal upphörde redan 1940, medan lagen om tjänsteplikt förlängdes ett år i taget till och med 1947.⁹ Riksdagen godkände 1939 aktiverande av lagen om tjänsteplikt för medicinalpersonal¹⁰ och 1940 aktiverande av lagen om tjänsteplikt, och regeringen förordnade om möjlighet att anvisa till arbete¹¹. Förordnandet enligt lagen avseende medicinalpersonal upphörde i och med att lagstiftningen om den personalen upphörde

⁶ Se SOU 2021:25 s. 185 f.

⁷ Prop. 1939u:87.

⁸ Prop. 1939u:92.

⁹ Prop. 1941:6, 1942:80, 1943:229, 1944:15, 1945:291, 1946:259 och 1947:277.

¹⁰ Prop. 1939u:91, bet. 1939u:Sär2U33 och rskr. 1939u:86 samt SFS 1939:903 och 1939:904.

¹¹ Prop. 1940:215, bet. 1940:L2U22 och rskr. 1940:190 samt SFS 1940:269, 1940:636 och 1942:266.

den 1 juli 1940, och förordnandet enligt den allmänna lagen om tjänsteplikt, som efter juni 1940 användes för bl.a. för medicinalpersonal, upphörde först den 1 juli 1946.¹²

Efter världskriget och under kalla kriget fortsatte arbetet med att stärka det civila försvaret.¹³ Under ett antal år saknades dock regelverk om tjänsteplikt vid höjd beredskap för civil personal. Under 1950-talet infördes lagen (1953:688) om hälso- och sjukvård vid krig och andra utomordentliga förhållanden¹⁴ och allmänna tjänstepliktslagen (1959:83)¹⁵, som gav möjlighet att vid höjd beredskap föreskriva om plikttjänstgöring som i huvudsak motsvarade andra världskrigets provisoriska lagstiftning på området.

Civilplikt och allmän tjänsteplikt i dess nuvarande form infördes 1995 genom lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt (totalförsvarspliktslagen). Lagen innebar att flera särregleringar och speciallagar ersattes med en mer sammanhållen lagstiftning.¹⁶

Under 1990-talet, efter Sovjetunionens fall och kalla krigets slut, minskade ambitionsnivån för beredskapsarbetet. Vid millennieskiftet påbörjades avvecklingen av det civila försvaret på allvar.¹⁷ Som exempel kan nämnas att Sverige under slutet av 1990-talet årligen grundutbildade cirka 2 500–3 500 personer med civilplikt, ett antal som sedan successivt minskade för att helt upphöra 2009.¹⁸ Även det arbete som Arbetsmarknadsverket (det som nu är Arbetsförmedlingen) gjort genom att planera inför beslut om allmän tjänsteplikt

¹² SFS 1946:340. Se SOU 1958:16 s. 28 ff. om användandet av tjänsteplikten.

¹³ SOU 2025:6 s. 119.

¹⁴ Prop. 1953:222.

¹⁵ Prop. 1959:38.

¹⁶ Totalförsvarspliktslagen ersatte bl.a. värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, lagen (1981:292) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m.m., lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspliktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret och bestämmelserna om civilförsvarsplikt i civilförsvarslagen (1960:74).

¹⁷ Försvarshögskolan, Förutsättningar för krisberedskap och totalförsvaret i Sverige, 2021, s. 63.

¹⁸ SOU 2025:6 s. 138.

minskade för att i stort utmönstras ett par år in på 2000-talet.¹⁹ Trots den minskade ambitionsnivån, förblev de huvudsakliga lagarna på området oförändrade. Civilplikten var exempelvis lagstiftningsmässig i stort sett oförändrad, men användes inte.

Som tidigare nämnts pågår, med anledning av det försämrade säkerhetsläget, nu ett arbete med att åter stärka bemanningen av civilförsvaret.²⁰

När tvångsarbete kan bli aktuellt

Höjd beredskap

För att någon ska vara skyldig att arbeta med tvång i det civila försvaret krävs att det råder höjd beredskap. Beredskapstjänstgöring om sammanlagt högst 180 dagar kräver dock inget beslut om höjd beredskap. Den som inte arbetar och lyder begär ett brott och kan straffas.²¹ Bestämmelser om höjd beredskap finns i lagen (1992:1403) om totalförsvaret och höjd beredskap (totalförsvarslagen).

Som framgår av 1 § totalförsvarslagen består totalförsvaret av all den militära och civila verksamhet som behövs för att förbereda Sverige för krig. Beredskapen kan höjas, om det behövs för att stärka landets försvarsförmåga. Höjd beredskap är antingen skärpt beredskap eller högsta beredskap.

Högsta beredskap gäller enligt 3 § första stycket totalförsvarslagen automatiskt när Sverige befinner sig i krig. Regeringen får enligt paragrafens andra stycke besluta om höjd beredskap om Sverige är i krigsfara, liksom om det råder sådana utomordentliga förhållanden föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller

¹⁹ SOU 2025:6 s. 166 f.

²⁰ Författarna har deltagit i Utredningen om det civila försvarets personalförsörjning, som i betänkandet SOU 2025:6 bl.a. föreslagit flera uppdateringar av lagstiftningen om civilplikt och allmän tjänsteplikt.

²¹ 10 kap. totalförsvarspliktslagen och 21 kap. brottsbalken.

av att Sverige har varit i krig eller krigsfara.²² Ett beslut om höjd beredskap kan enligt 4 § totalförsvarslagen begränsas till viss del av landet eller viss verksamhet. Eftersom ett beslut om höjd beredskap måste syfta till att stärka försvarsförmågan (1 § andra stycket totalförsvarslagen), är det inte tillåtet att besluta om höjd beredskap vid framtida kriser, såsom naturkatastrofer, eller vid interna oroligheter utan samband med krig.²³

När förutsättningarna för höjd beredskap inte längre är uppfyllda, ska regeringen enligt 5 § totalförsvarslagen besluta att höjd beredskap inte längre gäller. Regeringen kan också höja från skärpt till högsta beredskap, och vice versa.²⁴

Enligt 4 kap. 7 § totalförsvarspliktslagen är totalförsvarspliktiga som krigsplacerats enligt samma lag skyldiga att fullgöra krigstjänstgöring vid höjd beredskap. Begreppet krigsplacering används i totalförsvarspliktslagen endast för att beteckna ett beslut om att en totalförsvarspliktig är skyldig att tjänstgöra med civilplikt eller värnplikt i en viss befattning (se 3 kap. 12, 13, 15 och 15 a §§).

Vid höjd beredskap får regeringen enligt 6 kap. 1 § totalförsvarspliktslagen föreskriva om allmän tjänsteplikt, om det behövs för att verksamhet som är av särskild vikt för totalförsvaret ska kunna upprätthållas. Föreskriften kan avse en viss del av landet eller en viss verksamhet. Eftersom en sådan föreskrift endast får utfärdas vid höjd beredskap, kan allmän tjänsteplikt inte innebära några skyldigheter i fredstid.

Föreskrift och beslut om allmän tjänsteplikt

Allmän tjänsteplikt fullgörs enligt 6 kap. 2 § första stycket totalförsvarspliktslagen genom att den som är totalförsvarspliktig kvarstår i anställning eller fullföljer ett uppdrag (punkt 1), tjänstgör enligt avtal om frivillig tjänstgöring inom totalförsvaret (punkt 2) eller

²² Se vidare prop. 1992/93:76 s. 47 avseende vilka situationer som omfattas av bestämmelsen.

²³ Prop. 1992/93:76 s. 46.

²⁴ Prop. 1992/93:76 s. 47.

utför arbete som anvisas honom eller henne av den myndighet som regeringen bestämmer (punkt 3).

Att regeringen vid höjd beredskap meddelat föreskrift om allmän tjänsteplikt för aktuell verksamhet, är inte tillräckligt för att en totalförsvarspliktig ska omfattas av allmän tjänsteplikt enligt 6 kap. 2 § första stycket punkt 1 totalförsvarspliktslagen, dvs. på grund av sitt anställnings- eller uppdragsavtal. Därutöver krävs nämligen ett särskilt beslut om allmän tjänsteplikt som omfattar den totalförsvarspliktige. Enligt 6 kap. 3 § totalförsvarspliktslagen ska regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer besluta om hos vilka arbetsgivare och uppdragsgivare som tjänsteplikt på grund av anställnings- och uppdragsavtal ska fullgöras och vilka arbetstagare och uppdragstagare som omfattas av tjänsteplikten. Ett sådant beslut kan t.ex. avse hela arbetsstyrkan hos en viss arbetsgivare eller på en viss arbetsplats.²⁵

Regeringen har enligt 6 kap. 1 § och 2 § punkt 2 förordningen (1995:238) om totalförsvarsplikt (totalförsvarspliktsförordningen) delegerat till sina myndigheter att besluta om allmän tjänsteplikt för den egna personalen och till Arbetsförmedlingen att besluta i fråga om övriga (enskilda och kommunala arbets- och uppdragstagare).²⁶

För att omfattas av allmän tjänsteplikt krävs också att den totalförsvarspliktige fått del av beslutet. Det kan enligt 6 kap. 4 § totalförsvarspliktslagen ske genom anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Till skillnad från vad som gäller för allmän tjänsteplikt med stöd av anställnings- eller uppdragsavtal, gäller allmän tjänsteplikt grundad på s.k. frivilligavtal enligt 6 kap. 2 § första stycket punkt 2 totalförsvarspliktslagen redan genom regeringens föreskrift om allmän tjänsteplikt för aktuell verksamhet. Det krävs alltså inte något särskilt beslut i dessa fall.

²⁵ Prop. 1994/95:6 s. 192.

²⁶ I fråga om företag som bedriver verksamhet som är av särskild betydelse för genomförandet av betalningar är det dock Riksbanken som beslutar, 5 kap. 5 § lagen (2022:1568) om Sveriges riksbank.

Vad gäller anvisning till arbete enligt 6 kap. 2 § första stycket punkt 3 totalförsvarspliktslagen krävs givetvis ett beslut om anvisning för att bestämmelsen över huvud taget ska bli aktuell. Ett sådant beslut fattas enligt 6 kap. 2 § punkt 1 totalförsvarspliktstförrdningen av Arbetsförmedlingen.

Arbete med civilplikt vid höjd beredskap

Civilpliktiga har inte ingått något avtal om arbetet i totalförsvaret. Rekrytering, utbildning, övning och arbete sker i stället under offentligrättsligt tvång. De som fullgör civilplikt är följaktligen inte att betrakta som arbetstagare²⁷, och omfattas därför inte av lagstiftning, som bara gäller arbetstagare, och kollektivavtal om t.ex. ersättning, arbetstid och ledighet. Tillämpningen av arbetsmiljölagen (1977:1160) på civilpliktigas arbete berörs i ett särskilt avsnitt om farligt arbete.

Förmånerna vid fullgörandet av civilplikt är författningsreglerade och lämnas, som framgår av 8 kap. 1 och 2 §§ totalförsvarspliktslagen, i form av bl.a. reseförmåner, mat och husrum, fri utrustning och fälttraktamente. Ersättning betalas normalt med dagpenning enligt 2 kap. 2 § förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga, vilken uppgår till 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten enligt socialförsäkringslagstiftningen. Ersättningen betalas av staten.

För att civilplikt ska få fullgöras krävs enligt 1 kap. 3 a § totalförsvarspliktslagen att regeringen har beslutat att aktivera den. Därutöver krävs enligt 1 kap. 6 § totalförsvarspliktslagen att fullgörandet sker på vissa föreskrivna områden.²⁸

²⁷ Adlercreutz, A., Arbetstagarbegreppet – Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt, P.A. Norstedt & söners förlag 1964 s. 275.

²⁸ De områden där civilplikt får fullgöras framgår av 2 kap. 1 § första stycket totalförsvarspliktstförrdningen och bilagan till den förordningen.

I december 2025 beslutade regeringen att aktivera civilplikten. Beslutet gäller från den 1 januari 2026 och innebär att totalförsvarspliktiga är skyldiga att mönstra och fullgöra grund- och repetitionsutbildning med civilplikt.²⁹

Arbete med allmän tjänsteplikt vid höjd beredskap

Som framgått finns det tre kategorier av totalförsvarspliktiga som kan omfattas av allmän tjänsteplikt när regeringen har föreskrivit det.

Befintliga arbets- och uppdragstagare som omfattas av ett beslut om allmän tjänsteplikt

En arbetstagare som omfattas av allmän tjänsteplikt är skyldig att utföra arbete enligt anställningsavtalet och är förhindrad att helt eller delvis lämna anställningen.³⁰ Ett beslut om allmän tjänsteplikt kan meddelas ända till dess anställningen – eventuellt efter en uppsägningstid – har upphört. En arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning är skyldig att fullfölja avtalet, men är oförhindrad att sluta därefter. Fysiska personer som utför arbete i egenskap av uppdragstagare är även de skyldiga att slutföra uppdraget i enlighet med avtalet. Både förtroendeuppdrag och uppdrag enligt affärsavtal omfattas av bestämmelsen.³¹

Ersätningen och arbetsvillkoren fortsätter vid tjänstgöring med allmän tjänsteplikt att regleras av det befintliga avtalet.

²⁹ 2 kap. 1 § första stycket totalförsvarspliktsförordningen, ändrad genom SFS 2025:1447, Fö2025/01799.

³⁰ Om inte ett undantag från tjänsteplikten medges enligt 6 kap. 6 § totalförsvarspliktslagen.

³¹ Prop. 1994/95:6 s. 191.

De som träffat ett frivilligavtal om tjänstgöring vid höjd beredskap

Ett avtal om frivillig tjänstgöring inom totalförsvaret kan som nämnts grunda tjänsteplikt.³² Efter regeringens föreskrift om allmän tjänsteplikt upphör frivilligheten och ersätts av ett offentligt arbetsvång.

Totalförsvarspliktiga som tjänstgör med allmän tjänsteplikt enligt ett avtal enligt förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet får ungefär motsvarande ersättning från staten som civilpliktiga får.³³ Ersättningen till andra frivilliga som omfattas av allmän tjänsteplikt är inte reglerad i författning utan får avtalsregleras.

De som anvisats arbete med allmän tjänsteplikt

Allmän tjänsteplikt kan fullgöras genom att en totalförsvarspliktig utför arbete som anvisats honom eller henne av Arbetsförmedlingen.

Det åligger både Arbetsförmedlingen och närmaste förman eller annan chef att säkerställa att den totalförsvarspliktige har de kroppskrafter och det hälsotillstånd som anvisningen kräver. Anvisning av arbete antas framför allt bli aktuellt för bemanning av enklare arbetsuppgifter, men kan omfatta vilka arbetsuppgifter som helst.³⁴ Det finns inga hinder mot att anvisa andra än arbetslösa, som studenter, pensionärer, arbetstagare eller företagare. Enligt 6 kap. 2 § andra stycket totalförsvarspliktslagen får anvisning till arbete inte utan samtycke förenas med användning av vapen mot annan.³⁵

³² Det råder viss oklarhet om vilka som omfattas av bestämmelsen, se vidare diskussion i SOU 2025:6 s. 577 ff. I det betänkandet föreslås att bestämmelsen ska förtydligas så att andra punkten i 6 kap. 2 § första stycket totalförsvarspliktslagen bara omfattar frivilligavtal som tecknas av Försvarsmakten eller av annan statlig myndighet med en medlem i en frivillig försvarsorganisation, dvs. avtal enligt förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet (s. 578 ff.) och att det ska införas en ny fjärde punkt som omfattar andra avtal som ingås för att fullgöras vid höjd beredskap (s. 596 ff.).

³³ Se förordningen (1994:523) om förmåner till frivilliga.

³⁴ Prop. 1994/95:6 s. 192.

³⁵ Utredningen om det civila försvarets personalförsörjning har föreslagit att anvisning med allmän tjänsteplikt också ska kunna göras till kortare utbildningar som sedan följs av anvisning till arbete, SOU 2025:6 s. 586 f.

Den som anvisats arbete med allmän tjänsteplikt har enligt 8 kap. 3 § totalförsvarspliktslagen rätt till samma förmåner och arbetsvillkor i övrigt som på grund av avtal eller annars gäller för liknande arbete eller, om detta inte går att fastställa, vad som är skäligt med hänsyn till arbetets art och omfattning samt omständigheterna i övrigt. Enligt 8 kap. 4 § totalförsvarspliktslagen garanterar staten betalningen.

Ska regler i författning om arbetstagare och kollektivavtal tillämpas vid allmän tjänsteplikt?

Den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen är bara tillämplig på arbete som utförs av arbetstagare (jfr 5 och 8 §§ arbetsrättsliga beredskapslagen [1987:1262]³⁶). Så är även fallet med beredskapskollektivavtalen, dvs. de kollektivavtal som ska tillämpas vid höjd beredskap. Med kollektivavtal avses nämligen enligt 23 § första stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.³⁷

För att betraktas som arbetstagare behöver vissa förutsättningar vara uppfyllda. Arbetstagarförhållandet ska bl.a. grundas på prestation av arbete för annans, dvs. arbetsgivarens, räkning och grundas på avtal.³⁸ Förbindelsen behöver alltså ha etablerats under avtalsmässiga former, vilket innefattar ett visst mått av frivillighet från den

³⁶ 5 § hänvisar till 1 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, 1 § lagen (1982:80) om anställningskydd, 1 § semesterlagen (1977:480), 1 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och 1 § föräldradedighetslagen (1995:584).

³⁷ 1 § medbestämmandelagen föreskrivs dock ett något vidare tillämpningsområde, där även personer som utför arbete och har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd anses vara en arbetstagar i lagens mening.

³⁸ Adlercreutz, A., a.a. s. 270.

arbetspresterande partens sida och en accept från den för villkens räkning arbetet utförs.³⁹ Som tidigare konstaterats kan civilpliktiga inte anses uppfylla denna förutsättning och faller därför utanför arbetstagarbegreppet.

Klart är att den som fullgör allmän tjänsteplikt i egenskap av uppdragstagare inte är att betrakta som arbetstagare.

Likt vad som är fallet för civilpliktiga har totalförsvarspliktiga som anvisats arbete med allmän tjänsteplikt inte ingått något avtal, utan har i stället av en myndighet anvisats arbetet med offentlig-rättsligt tvång. Som tidigare nämnts har den totalförsvarspliktiga då till följd av 8 kap. 3 § totalförsvarspliktslagen rätt till samma förmåner och arbetsvillkor i övrigt som på grund av avtal eller annars gäller för liknande arbete. På grund av den bestämmelsen lär regleringen i arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal tillämpas på anvisade, trots att de inte kan anses som arbetstagare. För övriga som tjänstgör med allmän tjänsteplikt finns i dag ingen motsvarande bestämmelse.

Frågan är därmed vad som gäller för totalförsvarspliktiga som fullgör allmän tjänsteplikt på andra grunder (frivilligavtal eller ett beslut om allmän tjänsteplikt för en arbetstagare).

Enligt Adlercreutz skulle ett arbetstagarförhållande, trots att arbetet utförs under tvång, kunna komma till stånd enligt 1959 års allmänna tjänstepliktslag. Han motiverade inte detta ställningstagande närmare, men hänvisade till lagens 12 §, vilken fastslog att ”rörande tjänstepliktigs lönevillkor och arbetsvillkor i övrigt” skulle i görligaste mån tillämpas vad som ”enligt allmän författning, reglemente, avtal eller sedvänja gäller för frivilligt åtaget arbete av motsvarande slag”.⁴⁰ Den bestämmelsen syftade till att fastslå en princip om att regler om villkoren för frivilligt arbete skulle tillämpas även när det var fråga om motsvarande arbete som utfördes med tjänste-

³⁹ Adlercreutz, A., a.a. s. 273 f.

⁴⁰ Adlercreutz, A., a.a. s. 275.

plikt.⁴¹ Till skillnad från vad Adlercreutz verkade mena ger dock varken bestämmelsens ordalydelse eller dess förarbeten uttryck för att detta innebar att ett arbetstagarförhållande faktiskt uppkommit, utan bara att vissa villkor ”i görligaste mån” skulle tillämpas på dessa tjänstepliktiga. Det framstår därmed snarare som att lagstiftaren ansåg att tjänstepliktiga som fullgör allmän tjänsteplikt inte omfattades av arbetstagarbegreppet, och att det därför behövdes en uttrycklig bestämmelse om att reglerna för arbetstagare ändå skulle tillämpas.

Någon regel motsvarande 12 § i 1959 års allmänna tjänstepliktslag finns inte i nu gällande lagstiftning. Enligt förarbetena till totalförsvarspliktslagen behövdes ingen särskild reglering av löne- eller arbetsvillkor för totalförsvarspliktiga som skulle fullgöra allmän tjänsteplikt genom att kvarstå i en anställning, eftersom tjänsteplikten då skulle fullgöras med den enda skillnaden att denne var förhindrad att lämna sin anställning.⁴² Om särskilda villkor skulle ha avtalats för den situationen att arbetet skulle fullgöras med allmän tjänsteplikt, skulle dessa i stället gälla.⁴³ Det fördes inte någon diskussion om hur avsaknaden av frivillighet förhåller sig till arbetstagarbegreppet.

Till skillnad från totalförsvarspliktiga som fullgör allmän tjänsteplikt genom att kvarstå i sin anställning, har personer som avtalat om tjänstgöring vid höjd beredskap frivilligt tecknat ett avtal just om att fullgöra arbete under tvång. Det finns därför avseende denna kategori tjänstepliktiga starkare argument för att arbetet utförs frivilligt under avtalsmässiga former. Likt vad som får anses gälla för totalförsvarspliktiga som antagits efter frivillig ansökan om civilplikt eller värnplikt, ligger det nära till hands att anse att tjänstgöringen, trots den initiala frivilligheten, fullgörs under så stort tvång att det

⁴¹ Prop. 1959:38 s. 76 f. och 107 f. och SOU 1958:16 s. 124 ff. Motsvarande gällde också enligt 1939 års tjänstepliktslag.

⁴² SOU 1993:36 s. 185 f. och prop. 1994/95:6 s. 149.

⁴³ SOU 1993:36 s. 185 f.

mått av frivillighet som arbetstagarbegreppet förutsätter inte kan anses vara uppfyllt.

Vi menar sammanfattningsvis att det arbetstvång som tjänstgöringen är förenad med talar för att totalförsvarspliktiga som fullgör allmän tjänsteplikt genom att kvarstå i anställning eller fullgöra ett frivilligavtal inte omfattas av arbetstagarbegreppet.⁴⁴ Det innebär att arbetsrättslig lagstiftning och beredskapskollektivavtal inte är tillämpliga på sådant arbete utan särskild lagreglering om det (såsom i 1959 års allmänna tjänstepliktslag eller 8 kap. 3 § totalförsvarspliktslagen).

Både den arbetsrättsliga beredskapslagen och nu gällande beredskapskollektivavtal tillkom när 1959 års allmänna tjänstepliktslag, som alltså uttryckligen föreskrev att villkor för arbetstagare skulle tillämpas vid tjänsteplikt, fortfarande gällde. Utredningen om en översyn av beredskapen i arbetslivet (SOU 2023:79), som haft i uppdrag att lämna förslag till en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning, har inte särskilt behandlat frågan om tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal vid arbete med allmän tjänsteplikt.

Grunden för det civila försvarets personalförsörjning är att befintliga arbetstagare i totalförsvarsviktig verksamhet kvarstår i sina anställningar, eventuellt med allmän tjänsteplikt. Avsikten är också att anställd personal hos Försvarsmakten ska tjänstgöra med allmän tjänsteplikt. Den arbetsrättsliga beredskapslagen och beredskapskollektivavtalen, som bl.a. medger uttag av 50 procent längre arbetstid, är viktiga för totalförsvaret vid höjd beredskap. Det bör ur ett försvars- och rättspolitiskt perspektiv vara angeläget att villkor och förmåner vid kvarstående i anställning med offentligrättsligt tvång tydligt regleras i författning. Det framstår som ett förbiseende att en motsvarande bestämmelse som den i 12 § i 1959 års allmänna tjänstepliktslag inte togs med i totalförsvarspliktslagen för den som

⁴⁴ Jfr Holke, D., och Olason, E., Medbestämmandelagen med kommentar (24 februari 2025, JUNO version 8B), kommentaren till 1 §.

kvarstår i sin anställning med allmän tjänsteplikt. Lagstiftningen bör alltså enligt vår mening ses över i det avseendet.

Vid en sådan översyn kan det också finnas skäl att överväga om det för kritiska nyckelpersoner i det civila försvaret finns skäl att inskränka rätten till den tjänstledighet som enligt den arbetsrättsliga beredskapslagen gäller även under höjd beredskap, såsom exempelvis ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584).

Farligt arbete vid höjd beredskap

Den som arbetar med plikt vid höjd beredskap är vid straffansvar skyldig att lyda en förmans eller annan chefs order. Det gäller även om ordern skulle innebära utförande av farligt arbete, undantaget så allvarliga situationer att bestämmelsen om nöd i 24 kap. 4 § brottsbalken är tillämplig. För tvångsarbetare gäller bestämmelserna i arbetsmiljölagen, dock inte 6 kap. om bl.a. s.k. skyddsombudsstopp (1 kap. 3 § första stycket punkt 3 arbetsmiljölagen). I det följande berörs vad som gäller om utförande av farligt arbete vid höjd beredskap för den som inte arbetar med plikt och enligt arbetsmiljölagen.

Enligt en allmän rättsgrundsats är en arbetstagare inte skyldig att följa en order som innebär fara till liv eller hälsa.⁴⁵ En sådan princip kommer också till uttryck i 3 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen, som fastslår att en arbetstagare är fri från ersättningsanspråk om han eller hon lämnar sitt arbete för att rådfråga arbetsledare eller skyddsombud om ett arbete innebär omedelbar fara för liv eller hälsa, och i 34 § andra stycket sista meningen medbestämmandelagen.

Praxis gällande arbetsskyldighetens gränser vid farligt arbete har utvecklats i fredstid och det är inte självklart att den kommer att tillämpas på samma sätt vid höjd beredskap.⁴⁶

⁴⁵ Se t.ex. AD 2022 nr 50 och AD 1931 nr 15.

⁴⁶ Utredningen om en översyn av beredskapen i arbetslivet (SOU 2023:79) gjorde ingen bedömning av denna fråga.

För det första kan delar av arbetsmarknaden vid höjd beredskap förväntas vara utsatta för sådana generella risker som följer av att befinna sig i eller nära en krigszon. Vid risk för fientligt angrepp mot en ort, kan faran förväntas vara densamma på arbetet och i hemmet. Beroende på vilken arbetsplats det är fråga om och tillgången till ändamålsenliga skyddsrum, kan vistelse på arbetsplatsen dessutom i flera fall förväntas vara säkrare. Det är tveksamt om det då finns en generell rätt att utebli från arbetet, vilket i så fall skulle innebära stora inskränkningar av arbetsskyldigheten utan några egentliga fördelar i säkerhetshänseende.

För det andra kan den förhöjda risknivån vid höjd beredskap antas medföra att fler arbetsuppgifter blir farliga, men att dessa ändå av totalförvarsskäl måste genomföras. Det skulle t.ex. kunna vara fråga om civila livsmedelstransporter genom ett krigsutsatt område. Enligt nu gällande praxis ställs högre krav på utförande av farliga arbetsuppgifter på befattningar som i sitt normala arbete kan förväntas utsättas för särskild risk, som t.ex. räddningstjänstpersonal.⁴⁷ Ett sådant resonemang skulle, med beaktande av den generellt ökade risknivån samhället, kunna utsträckas till att innefatta totalförsvarsviktigt farligt arbete vid höjd beredskap. En sådan tillämpning ligger förmodligen också närmre 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Vid höjd beredskap ska nämligen, som följer av 14 a § arbetsmiljölförordningen (1977:1166), totalförsvarets behov beaktas vid tillämpning av 3 kap. arbetsmiljölagen.⁴⁸ Alternativet blir annars att plikt behöver föreskrivas för alla befattningar som kan innehålla farliga men totalförsvarsviktiga arbetsuppgifter för att de över huvud taget ska omfattas av arbetskyldighet. En sådan ordning framstår som mindre ändamålsenlig, eftersom den kan förväntas innebära såväl

⁴⁷ Se t.ex. AD 2001 nr 10.

⁴⁸ Enligt bestämmelsen ska totalförsvarets behov beaktas vid tillämpning av 2 kap. arbetsmiljölagen, som i sin tur enligt 3 kap. 1 § arbetsmiljölagen ska beaktas vid tillämpning av 3 kap. arbetsmiljölagen. Se resonemang om detta i SOU 2023:79 s. 291.

högre grad av tvång som mer tungrodd administration för samhället i stort.

Trots att det är arbetstagaren, och inte arbetsgivaren, som kan sägas ha ett tolkningsföretråde vid tvister om skyldigheten att utföra farligt arbete, har det ansetts att arbetstagarorganisationer har möjlighet att även vid sådana tvister lägga tolkningsföretråde om arbetskyldigheten enligt 34 § medbestämmandelagen.⁴⁹ Ett tolkningsföretråde innebär att arbetet i avvaktan på rättslig prövning inte behöver utföras, om det inte finns synnerliga skäl. Några sådana skäl kan dock inte åberopas för att få arbetet utfört om det är fråga om farligt arbete. I den mån arbetstagares arbetskyldighet vid farligt arbete utsträcks vid höjd beredskap, ändras tillämpningen av 34 § medbestämmandelagen på motsvarande sätt.

Avslutningsvis kan ett skyddsombud enligt 6 kap. 7 § första stycket arbetsmiljölagen under vissa förutsättningar och i avvaktan på ställningstagande från Arbetsmiljöverket lägga ett s.k. skyddsombudsstopp för att hindra eller avbryta arbete som innebär omedelbar fara för arbetstagares liv och hälsa. Utredningen om arbetsrätten vid krig eller krigsfara (SOU 2023:79) föreslog inga anpassningar av reglerna om skyddsombudsstopp vid höjd beredskap.⁵⁰ Bestämmelsen i 14 a § arbetsmiljöförordningen om beaktande av totalförsvarets behov vid höjd beredskap gäller dock inte vid tillämpning av 6 kap. arbetsmiljölagen. Vid höjd beredskap kan alltså, till skillnad från vad som gäller vid tillämpning av 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen, totalförsvarets behov inte beaktas vid ett skyddsombudsstopp. Ett skyddsombud lär därmed ha rätt att stoppa farligt arbete, även om detta är viktigt ur totalförvarssynpunkt och arbetstagaren skulle vara skyldig att utföra arbetsuppgiften. Detta både strider mot lagstiftningens systematik och kan medföra problem ur totalförvarssynpunkt. En lösning vore att utsträcka 14 a § arbetsmiljöförordningen till att gälla även bestämmelserna om skyddsombudsstopp.

⁴⁹ AD 2001 nr 10 och AD 1986 nr 96.

⁵⁰ SOU 2023:79 s. 297 ff.

Avslutning

I ett allt osäkrare omvärldsläge har beredskapsfrågor fått förnyad aktualitet. Arbete utgör grunden för att totalförsvaret ska fungera. Vid ett beslut om höjd beredskap är det därmed av avgörande betydelse att såväl plikttjänstgöring som arbetsrätt är reglerat på ett ändamålsenligt sätt. Regleringen är (lyckligtvis!) oprövad och praxis saknas därmed, samtidigt som den av beredskapsskäl måste utformas på förhand. Här kan rättsvetenskapen och intresserade praktiker därför ha en särskild uppgift att granska regleringen och påpeka brister och otydligheter.

I denna artikel lämnas några bidrag för utvecklingen av gällande rätt. Det finns skäl att i lag föreskriva att för totalförsvarspliktiga som fullgör allmän tjänsteplikt grundad på anställningsavtal ska tillämpas de löne- och arbetsvillkor som gäller för frivilligt arbete av motsvarande slag. Vidare bör principen om farligt arbete anpassas vid höjd beredskap så att det finns en skyldighet att utföra farliga men totalförsvarsviktiga arbetsuppgifter. Avslutningsvis bör arbetsmiljöregleringen ändras så att totalförsvarets behov ska beaktas vid ett skyddsombudsstopp vid höjd beredskap.