

# Regeringens proposition

## 2002/03:26

Tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten      Prop.  
2002/03:26

---

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 23 januari 2003.

*Göran Persson*

*Leni Björklund*  
(Försvarsdepartementet)

### Propositionens huvudsakliga innehåll

I Försvarsmaktens verksamhet ingår i allt större utsträckning uppdrag med internationell anknytning, bl.a. den verksamhet som bedrivs av utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. De föreslagna lagändringarna i propositionen möjliggör för Försvarsmakten att agera för att från och med ikraftträdandet utöka arbetskyldigheten för anställda i Försvarsmakten till att omfatta även tjänstgöring i utlandsstyrkan. Kravet på särskild anställning i utlandsstyrkan tas nämligen bort när det gäller anställda i Försvarsmakten. Den särreglering som avser arbetsskador, arbetstidsreglering m.m. och som i dag gäller för anställda i utlandsstyrkan, ändras till att omfatta samtliga som tjänstgör i utlandsstyrkan, oavsett anställningsform. Motsvarande följdändring görs även i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

1	Förslag till riksdagsbeslut .....	3
2	Författningsförslag .....	4
2.1	Förslag till lag om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands .....	4
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.....	5
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.....	8
3	Ärendet och dess beredning .....	9
4	Bakgrund och utgångspunkter .....	10
4.1	Internationell verksamhet utomlands .....	10
4.2	Yrkesofficerares arbetsskyldighet vid internationell tjänstgöring .....	11
4.3	Bestämmelserna i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarmakten .....	12
4.4	Utgångspunkter för den framtida regleringen .....	12
5	Lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands .....	13
6	Tillämpning av vissa lagar .....	15
7	Kostnadskonsekvenser och ikraftträdande .....	17
8	Författningskommentar.....	18
8.1	Förslaget till lag om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands .....	18
8.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.....	18
8.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.....	19
Bilaga 1	Sammanfattning av betänkandet SOU 2001:23 Personal för ett nytt försvar (del av).....	20
Bilaga 2	Betänkandets lagförslag.....	21
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser (betänkandet) .....	23
Bilaga 4	PM angående frågor om yrkesofficerarnas arbetsskyldighet .....	24
Bilaga 5	Lagrådsremissens lagförslag.....	47
Bilaga 5	Lagrådets yttrande.....	52
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 januari 2003 .....	56

# 1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2002/03:26

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands,
2. lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten,
3. lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

## 2 Författningsförslag

### 2.1 Förslag till lag om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Härigenom föreskrivs följande.

Regeringen får på begäran av Förenta nationerna eller enligt beslut som fattats av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsbevarande verksamhet utomlands. Högst tretusen personer ur Försvarsmaktens utlandsstyrka får samtidigt tjänstgöra utomlands i väpnad tjänst.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003 då lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands upphör att gälla.

## 2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Härigenom föreskrivs att 1, 2–6, 9 och 11 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

*Denna lag skall tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarmakten.*

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal *anställas* som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

För *de anställda* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra *meningen* och andra stycket samt 8 och 9 §§.

För *de anställda* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

### *Föreslagen lydelse*

#### 1 §

*Inom Försvarmakten skall det finnas en utlandsstyrka för verksamhet som avses i denna lag.*

*Den som skall tjänstgöra i utlandsstyrkan och inte har en anställning i Försvarmakten som omfattar skyldighet att tjänstgöra i internationell verksamhet utomlands för de syften som anges i tredje stycket, skall anställas särskilt för tjänstgöring i styrkan.*

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal *tjänstgöra* som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

#### 2 §

*För dem som tjänstgör i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:*

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra *meningarna* och andra stycket samt 8 och 9 §§.

#### 3 §

*För dem som tjänstgör i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:*

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3. arbetstidslagen (1982:673).

1. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
2. arbetstidslagen (1982:673).

En anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

*Vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställda kortare uppsägningstid.*

*Om den anställda genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.*

#### 4 §

En *särskild* anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

*Anställningen får sägas upp före anställningstidens utgång med en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställda kortare uppsägningstid. Om den anställda genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.*

*För den som anställs särskilt i utlandsstyrkan skall bestämmelserna i 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd inte gälla.*

#### 5 §

Vid tjänstgöring utomlands gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Skador som inträffar under semester eller motsvarande ledighet utom tjänstgöringslandet skall omfattas av lagens skydd endast om det finns särskilda skäl.

Vid prövning av om en *anställd* drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid prövning av om *den som tjänstgör i utlandsstyrkan* drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbets-skadeförsäkring utgör livränte-underlaget minst sju *basbelopp*.

Vid tillämpning av lagen om arbets-skadeförsäkring utgör livränte-underlaget minst sju *prisbasbelopp*.

## 6 §

Om någon skadas under *anställning* i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

Om någon skadas under *tjänstgöring* i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,
2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga.

## 9 §

Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell *annan* arbetsgivares *åtgärder*.

## 11 §

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering, skall Försvarsmakten efter ansökan ge den anhörige skälig ersättning för kostnader som en sådan insats orsakar.

Om *en anställd* i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

Om *den som tjänstgör* i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

I fall som avses i andra stycket skall Försvarsmakten efter ansökan även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det och om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i övrigt.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.

## 2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 1 §

Denna lag gäller för

1. totalförsvarspliktiga under den tid då de är skyldiga att fullgöra värnplikt eller civilplikt enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
  2. dem som genomgår utbildning för att få militär anställning i Försvarsmakten,
  3. hemvärnsmän under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga,
  4. dem som genom krigsfrivilligavtal eller annat avtal åtagit sig att tjänstgöra frivilligt i befattningar i Försvarsmaktens krigsorganisation, under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga,
  5. anställda i utlandsstyrkan i Försvarsmakten, när de tjänstgör utomlands.
- 5. dem som tjänstgör utomlands i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.



### 3 Ärendet och dess beredning

Den 4 november 1999 beslutade regeringen om direktiv (dir. 1999:84) till en särskild utredare med uppdrag att redovisa en samlad syn på Försvarsmaktens personalförsörjning. Med stöd av regeringens bemyndigande förordnade chefen för Försvarsdepartementet, statsrådet Björn von Sydow, generaldirektören Peder Törnvall som särskild utredare.

Utredningen, som antog namnet Personalförsörjningsutredningen, fick bl.a. i uppdrag att överväga hur kraven på Försvarsmaktens deltagande i internationell verksamhet skulle kunna tillgodoses, exempelvis genom tjänstgöringsskyldighet för officerare. Det är endast denna del av utredningsresultatet som behandlas i denna proposition. Utredningen skulle i sitt arbete i denna fråga särskilt beakta de arbetsrättsliga konsekvenserna. Utredningen lämnade sitt betänkande (SOU 2001:23) Personal för ett nytt försvar, där avsnittet om arbetskyldighet vid internationell verksamhet ingick, i februari 2001. I betänkandet finns ett förslag om arbetskyldighet för yrkesofficerare i internationell verksamhet reglerad i lag.

En sammanfattning av betänkandet i den del det avser tjänstgöringsskyldigheten vid internationell verksamhet finns i *bilaga 1*. De lagförslag som läggs fram i betänkandet finns i *bilaga 2*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en sammanställning av dessa finns tillgängliga i Försvarsdepartementet (dnr Fö2001/547/MIL).

I propositionen Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (prop. 2001/02:10) redovisade regeringen sin inställning till tjänstgöringsskyldighet för yrkesofficerare vid internationell verksamhet. Riksdagen behandlade under våren 2002 personalförsörjningsavsnittet (bet. 2001/02:FöU7, rskr. 2001/02:192). Frågan om tjänstgöringsskyldigheten för yrkesofficerare i utlandsstyrkan var inte föremål för något riksdagsbeslut. Försvarsutskottet uttalade sig däremot i frågan.

Inom Regeringskansliet (Försvarsdepartementet) har en promemoria arbetats fram (Fö2002/1582/RS) med de författningsförslag som krävs för att möjliggöra för Försvarsmakten att agera för en utvidgning av arbetskyldighetens omfattning. Promemorian finns i *bilaga 4*. Promemorian har remissbehandlats. Arbetsgivarverket, Försvarsmakten, Officersförbundet och Reservofficersförbundet var remissinstanser. Remissyttrandena finns tillgängliga i Försvarsdepartementets ärende Fö2002/1582/RS.

De föreslagna lagförslagen grundar sig på promemorian. Promemorian utgår från regeringens redovisning i prop. 2001/02:10 och vad försvarsutskottet har gett uttryck för i frågan i bet. 2001/02:FöU7.

#### *Lagrådet*

Regeringen beslutade den 5 december 2002 att inhämta Lagrådets yttrande över de förslag som finns i *bilaga 5*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 6*. Lagrådets synpunkter är av allmän karaktär. Inga ändringar i sak har föreslagits. Vissa förslag till justeringar har dock lämnats när det gäller

bästa sättet att presentera förslagens innebörd. Lagrådet har därvid till viss del lagt fram två förslag. Regeringen har tagit fasta på det förslag som, enligt regeringens mening, blir tydligast och lättast att förstå för den krets som de föreslagna lagarna riktar sig till. Lagrådets synpunkter behandlas vidare i författningskommentaren.

## 4 Bakgrund och utgångspunkter

### 4.1 Internationell verksamhet utomlands

Den första svenska fredsbevarande styrkan skapades år 1956 för att övervaka det vapenstilleståndsavtal som träffats efter Suez-krisen. Dessförinnan hade svenska trupper under FN-flagg efter säkerhetsrådets rekommendation tjänstgjort i Sydkorea. Efter insatsen vid Suez följde under början av 1960-talet den fredsfrämjande insatsen i Kongo och därefter en rad insatser som främst var koncentrerade till regionen kring östra Medelhavet. Idag grundar sig Försvarsmaktens internationella engagemang till stor del på samarbete inom olika internationella organ såsom Förenta nationerna, Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) och försvarsalliansen Nato inom ramen för Partnerskap för fred (PFF). Dessa organisationer genomför såväl övningar som kurser och inspektioner.

Regler om när svensk trupp får sändas utomlands finns i 10 kap. regeringsformen. Enligt 10 kap. 9 § regeringsformen får regeringen sätta in rikets försvarsmakt eller delar av den i strid för att möta ett väpnat angrepp mot riket. I övrigt får svensk väpnad styrka sättas in i strid eller sändas till ett annat land endast om riksdagen medger det, om det är tillåtet enligt en lag som anger förutsättningarna för åtgärden eller om skyldigheten att vidta åtgärden följer av internationell överenskommelse eller förpliktelse som har godkänts av riksdagen. Riksdagen har beslutat om två lagar där regeringen bemyndigas att besluta i sådana frågor. Den ena är lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Enligt den lagen får regeringen på begäran av Förenta nationerna eller enligt beslut av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsbevarande verksamhet. Den andra är lagen (1994:588) om utbildning för fredsfrämjande verksamhet. Enligt den lagen får regeringen sända en väpnad styrka till utlandet i den mån den skall delta i utbildning för fredsfrämjande verksamhet inom ramen för internationellt samarbete. Lagen kom till främst för att ge regeringen befogenhet att sända väpnad styrka till övningar inom ramen för samarbetet inom Partnerskap för fred.

Fredsfrämjande verksamhet är inte något entydigt begrepp. De fredsfrämjande insatserna bygger i regel på beslut av Förenta nationerna, men någon enhetlig definition av sådana insatser finns inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvingande och fredsbyggande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar. Det använda våldet skall då vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, våldet skall stå i proportion till vad angriparen använt och våldet skall inte förorsaka onödig skada eller onödigt lidande. Fredsframtvängande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot om militärt våld, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

Försvarsmaktens centrum för internationell verksamhet (Swedint) är den enhet inom Försvarsmakten som fungerar som Sveriges kompetenscenter för internationell fredsfrämjande verksamhet. I Swedints uppgifter ingår huvudsakligen att utbilda personalen för de fredsfrämjande insatser som Sverige medverkar i. Anställningen av dem som ingår i förbanden sker i utlandsstyrkan. Bemanningen i utlandsstyrkan består av personer som anställs särskilt på viss tid. Vissa av de personer som anställs har sedan tidigare arbetat eller arbetar i Försvarsmakten, medan andra inte har den bakgrunden. Huvudsakligen är det yrkesofficerare och reservofficerare samt i övrigt framför allt totalförsvarspliktiga som fullgjort grundutbildningen som anställs i utlandsstyrkan.

#### 4.2 Yrkesofficerares arbetsskyldighet vid internationell tjänstgöring

Anställning av militär personal för internationell tjänstgöring regleras för närvarande på i huvudsak två olika sätt. Enligt 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands skall personal som skall tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands anställas särskilt för denna uppgift och ingå i en utlandsstyrka inom Försvarsmakten. Tjänstgöringen i utlandsstyrkan är således frivillig och omfattas inte av annan anställning i Försvarsmakten. Den som är anställd i Försvarsmakten är tjänstledig från sin ordinarie anställning under den tid som han eller hon är anställd i utlandsstyrkan. Tjänstgöringen i utlandsstyrkan regleras i övrigt genom lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Något kollektivavtal som gäller för de anställda i utlandsstyrkan har ännu inte träffats men diskuteras mellan parterna på det statliga avtalsområdet.

Den som är anställd som yrkesofficer i Försvarsmakten kan i denna anställning under kortare eller längre tid tjänstgöra utomlands, men det är då fråga om tjänstgöring utomlands som inte sker inom ramen för utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Det kan då vara fråga om tjänstgöring vid utländska staber eller ministerier, övningsverksamhet inom ramen för Partnerskap för fred, tjänstgöring inom ramen för det säkerhetsfrämjande samarbetet, tjänstgöring som försvarsattaché, tjänstgöring som lärare eller deltagande som elev vid utländska förband och skolor eller studiebesök och inspektioner i utlandet. Vid internationell tjänstgöring

inom ramen för den ordinarie anställningen i Försvarsmakten följer anställningsvillkoren av arbetstagarens ordinarie anställningsavtal samt gällande kollektivavtal och övrig arbetsrättslig lagstiftning. Vid tjänstgöring utomlands är sedan den 1 januari 2002 avtalet om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) tillämpligt.

#### 4.3 Bestämmelserna i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten (LUF) trädde i kraft den 1 juli 1999. Lagen avser att förbättra det socialrättsliga skyddet för den som är anställd i utlandsstyrkan. De som är anställda i utlandsstyrkan är till stor del unga personer som inte har någon anställning i Försvarsmakten sedan tidigare. Särregleringen i LUF har motiverats av den specifika hotbild som tjänstgöringen i utlandsstyrkan ansetts medföra samt förhållandet att många endast har en kortare visstidsanställning. I lagen anges bl.a. i vilken utsträckning arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring och lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd skall tillämpas för anställda i utlandsstyrkan under tjänstgöring utomlands. Bestämmelserna i 6–10 §§ reglerar den anställdes rätt till rehabiliteringsåtgärder och stöd i händelse av skador som inträffar under utlandstjänstgöring. Av 11 § framgår vidare att anhöriga till den som förolyckats eller skadats har rätt till ersättning för vissa kostnader m.m.

Av LUF följer att delar av lagen (1982:80) om anställningsskydd, semesterlagen (1977:480) och hela arbetstidslagen (1982:673) är undantagna från tillämpning när det gäller anställda i utlandsstyrkan. Detta gäller oavsett om tjänstgöringen sker i Sverige eller utomlands. Anställningen i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och uppsägningstiden skall som huvudregel vara tre månader lång.

#### 4.4 Utgångspunkter för den framtida regleringen

De författningar som nu reglerar anställningsvillkoren för yrkesofficerare som är anställda i utlandsstyrkan bygger på att dessa formellt är tjänstlediga från sina ordinarie befattningar i Försvarsmakten och har erhållit en särskild tidsbegränsad anställning i utlandsstyrkan. Regeringen har redovisat sin inställning till hur en utökning av arbetsskyldighetens omfattning författningstekniskt lämpligen bör lösas. Regeringen konstaterade i denna fråga i prop. 2001/02:10 att den aktuella arbetsskyldigheten inte bör regleras i lag mot bakgrund av att anställningsavtalet är ett civilrättsligt avtal. De nu föreslagna lagändringarna bygger på att yrkesofficerare från och med det att de föreslagna bestämmelserna trätt i kraft skall kunna bli skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan utan att vara särskilt anställda i den. Försvarsmakten ges möjlighet att arbeta för en utvidgning av arbetsskyldigheten för yrkesofficerarna, men även för andra yrkeskategorier inom Försvarsmakten om behov uppstår. Även försvarsutskottet

ansåg i sitt betänkande (bet. 2001/02:FöU7) att arbetsskyldigheten inte skall lagregleras.

Vid den slutliga beredningen av propositionen (delningen) har Försvarsmakten inkommit med ett yttrande. I yttrandet har Försvarsmakten anfört att eftersom ”regeringen valt att inte reglera den utökade arbetsskyldigheten i lag kvarstår emellertid tveksamheter om det är möjligt att nå den avtalslösning som föreslås av regeringen utan avsevärda kostnadsökningar för Försvarsmakten”. I övrigt har Försvarsmakten inte något att erinra mot förslaget. Företrädare för Försvarsmakten har därefter förtydligt att skrivningen i yttrandet avser en arbetsskyldighet i lag med retroaktiv verkan och således bara tar sikte på redan anställda. Regeringens motiv till att inte lagstadga arbetsskyldigheten utvecklas närmare i avsnitt 5. En retroaktiv lagstiftning har aldrig varit aktuell (jmf. Personalförsörjningsutredningens betänkande, s. 155). Vad gäller kostnadskonsekvenserna återkommer regeringen till detta i avsnitt 7.

I diskussionen om arbetsskyldighet i utlandsstyrkan används i vissa fall även benämningen tjänstgöringsskyldighet. Här avses inte någon skillnad i betydelse mellan de båda uttrycken.

## 5 Lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

**Regeringens förslag:** Försvarsmakten ges möjlighet att utvidga arbetsskyldigheten för anställda i Försvarsmakten till att omfatta all internationell verksamhet utomlands genom att kravet på särskild anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten tas bort.

**Promemorians förslag** överensstämmer i sak med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Försvarsmakten* anser att de lagändringar som föreslagits i promemorian är de som erfordras. *Arbetsgivarverket* tillstyrker promemorians författningsförslag. *Officersförbundet* anser att personalen i utlandsstyrkan alltjämt bör anställas särskilt. För det fall att de föreslagna ändringarna ändå genomförs, bör författningsändringarna träda i kraft först från och med den 1 juli 2004. Anledningen till detta är att förbundet anser att de aspiranter som nu påbörjat sin officersutbildning eller antagits till officersutbildning inte skall beröras.

**Skälen för regeringens förslag:** I uppdraget att redovisa en samlad syn på Försvarsmaktens personalförsörjning som regeringen lämnade till en särskild utredare i november 1999 ingick som en del att ta ställning till tjänstgöringsskyldigheten för officerare i samband med Försvarsmaktens internationella verksamhet. Personalförsörjningsutredningen konstaterade i sitt betänkande att den ”internationella verksamheten är en huvuduppgift för det nya försvaret. Det är därför uppenbart att det bör vara en naturlig del av yrkesofficers arbetsuppgifter att tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands i både fredsbevarande och fredsframtvingande verksamhet och att en sådan tjänstgöring bör vara en skyldighet för officeren. Utredningen föreslår därför att en sådan skyldighet införs för de yrkesofficerare som anställs i fortsättningen” (SOU 2001:23, s.17). Utredningen

ansåg att själva skyldigheten skulle vara reglerad i lag och omfatta alla som anställs som yrkesofficerare efter lagens ikraftträdande. Utredningen såg inget behov av att låta den utökade arbetsskyldigheten omfatta även andra arbetstagarkategorier.

Regeringen har i prop. 2001/02:10 konstaterat att tjänstgöring i den fredsfrämjande verksamhet som Försvarsmakten bedriver utomlands bör betraktas som en naturlig del av de anställdas yrkesutövning. Yrkesofficerare som nyanställs bör vara skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Skyldigheten som sådan bör däremot inte regleras i lag utan i stället vila på de enskilda anställningsavtalen (prop. 2001/02:10, s. 200 ff.). Såsom redovisades i propositionen var alla statliga tjänstemäns anställningsvillkor offentligt reglerade före år 1966. Villkoren fanns i lagar, förordningar och reglementen. Även anställningsavtalet betraktades som offentligt och inte civilrättsligt. Det statliga anställningsavtalet liknar numera i allt väsentligt sin privata motsvarighet och är ett civilrättsligt avtal. Att lagreglera en arbetsskyldighet är att återgå till en modell som tidigare använts för statliga tjänstemän. Dessutom blir sanktionen för arbetsvägran densamma, ytterst avskedande, oavsett om tjänstgöringsskyldigheten är reglerad i lag eller följer av anställningsavtalet.

Riksdagen behandlade under våren 2002 personalförsörjningsavsnittet av prop. 2001/02:10 (bet. 2001/02:FöU7, rskr. 2001/02:192). Frågan om tjänstgöringsskyldigheten för yrkesofficerare i utlandsstyrkan var inte föremål för något riksdagsbeslut. Försvarsutskottet uttalade ändå i frågan om den internationella tjänstgöringsskyldigheten att det är ”självkänt att yrkesofficerare skall ha skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kan ifrågakomma, inklusive fredsbevarande och fredsframtvängande verksamhet, sett mot bakgrund av den ökade vikt som deltagandet i den internationella verksamheten successivt fått för Försvarsmakten”. Utskottet delade också regeringens uppfattning att själva skyldigheten att tjänstgöra i väpnad styrka utomlands inte skall regleras i lag.

Regleringen av vad som skall ingå i en anställning i Försvarsmakten bör enligt regeringens mening alltjämt hanteras som ett förhållande av civilrättslig karaktär. En arbetsskyldighet vad gäller tjänstgöring i all internationell verksamhet som bedrivs av Försvarsmakten bör därför lämpligen inte regleras i lag. Utformningen av arbetsskyldigheten bör i stället grundas på anställningsavtalen. Regeringen ser i dagens läge i första hand ett uttalat behov av att kravet på särskild anställning tas bort för yrkesofficerare. Det kan dock inte uteslutas att behovet kan komma att omfatta även andra yrkeskategorier. Genom de föreslagna åtgärderna öppnar regeringen därför även upp möjligheten för Försvarsmakten att ta upp diskussionen med parterna på det statliga avtalsområdet om att utöka arbetsskyldigheten också för andra yrkeskategorier. De föreslagna ändringarna i lagstiftningen berör endast dem som kommer att tjänstgöra i utlandsstyrkan och samtidigt har en anställning sedan tidigare i Försvarsmakten.

Efter att de lagändringar som nu föreslås trätt i kraft kommer Försvarsmakten att ha en grund att som arbetsgivare kunna införa ett system där yrkesofficerare har skyldighet att tjänstgöra i all internationell verksamhet. Det är viktigt att möjligheten utnyttjas och att det sker med beaktande av den kompetens som behövs för denna verksamhet.

**Regeringens förslag:** Lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten skall tillämpas på alla som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten oavsett om arbetstagaren är visstidsanställd för tjänstgöring i utlandsstyrkan eller tjänstgör i utlandsstyrkan till följd av ordinarie anställning i Försvarsmakten. Det enda som skall gälla enbart för dem som anställts särskilt är regleringen av visstidsanställning i utlandsstyrkan och uppsägning från sådan anställning samt undantaget från tillämpningen av 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. skall omfatta alla som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten utomlands.

**Promemorians förslag** överensstämmer i huvudsak med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Försvarsmakten* anser att de föreslagna lagändringarna motsvarar vad som kan anses vara erforderligt på området. *Arbetsgivarverket* tillstyrker promemorians författningsförslag. *Officersförbundet* förklarar att för det fall att systemet med förändrad arbetskyldighet fullföljs delar det regeringens förslag till tillvägagångssätt. Förbundet föreslår dock att regeringen skall tillsätta en utredning med uppgift att lämna förslag till förändringar i inkomstskattelagen, lagen om allmän försäkring och föräldraledighetslagen som kan medverka till att tjänstgöring i utlandsstyrkan underlättas. Vidare har förbundet framfört att arbetstidslagen inte bör undantas från tillämpning.

**Skälen för regeringens förslag:** I utlandsstyrkan kommer det att fortsättningsvis kunna tjänstgöra personer som till följd av anställningsavtal i Försvarsmakten har en arbetskyldighet som omfattar tjänstgöring i utlandsstyrkan, personer som har en anställning i Försvarsmakten men som ändå måste anställas särskilt i utlandsstyrkan eftersom deras anställningsavtal inte omfattar tjänstgöring i utlandsstyrkan samt de som utan en tidigare anställning i Försvarsmakten anställs för viss tid för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Självfallet skall utgångspunkten vara att samma bestämmelser skall gälla för alla som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, oavsett anställningsform. Fortsättningsvis följer en genomgång av den särskilda lagreglering som finns för de som idag anställs i utlandsstyrkan.

#### *Försvarsmaktens arbetsmiljöansvar*

Grunden för arbetsmiljöarbetet i Sverige är bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160). I förarbetena till denna lag sägs att lagen i princip inte är tillämplig utanför landets gränser. Lagen bör dock tillämpas i den utsträckning det är möjligt vid svenska beskickningar och missioner utomlands (jfr prop. 1976/77:149 s. 213 ff.). I förarbetena till LUF (prop. 1998/99:68) konstateras att anställningsavtal i utlandsstyrkan får anses ha en sådan anknytning till Sverige att svensk lag bör tillämpas även när tjänstgöringen sker utomlands. De ambitioner som finns på arbetsmiljöområdet bör om möjligt även beaktas hos svenska myndigheter utomlands. Mot bakgrund av detta och för att klargöra vad som gäller fördes

det in en bestämmelse i LUF där det särskilt anges vilka bestämmelser i arbetsmiljölagen som skall gälla. Samma regler skall självfallet gälla för samtliga som tjänstgör i utlandsstyrkan, oavsett anställningsform.

*Anställningsform, semester och arbetstid m.m.*

I förarbetena till LUF konstaterades att anknytningen till Sverige är så stark vid tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Försvarmakten att semesterlagen (1977:480), arbetstidslagen (1982:673) och lagen om anställningsskydd i huvudsak borde vara tillämpliga även när utlandsstyrkan tjänstgör utomlands. Rätt till tjänstledighet enligt annan lagstiftning påverkas inte av LUF:s bestämmelser.

Beträffande semesterlagen har bestämmelserna i 12 § om rätt till förläggning av semestern under viss tid av året undantagits från tillämpning för anställda i utlandsstyrkan. Bestämmelsen innebär att arbetstagararen - om inte annat avtalats eller särskilda skäl föranleder annat - har rätt att få en ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden juni-augusti. Undantaget har i förarbetena till LUF motiverats med att förhållandena på tjänstgöringsplatsen kan vara sådana att ledighet under just dessa sommarmånader inte är möjlig och att det är fråga om förhållanden som Sverige inte kan råda över. Alltjämt gör sig samma skäl gällande, varför undantaget bör gälla för samtliga som tjänstgör i utlandsstyrkan.

När det gäller arbetstidslagen följer det av förarbetena till LUF att arbetstidslagen inte skall tillämpas, vare sig när utlandsstyrkan är under utbildning eller vid tjänstgöring i Sverige alternativt utomlands. Behov av att kunna organisera styrkor för snabb avfärd till ett s.k. missionsområde utan att vara styrd av arbetstidsreglering kan uppkomma. Den tid som styrkan befinner sig i Sverige ansågs normalt sett vara kort. Särregleringen ansågs därför inte behöva begränsas till tjänstgöringen utomlands. I förarbetena påpekades dock att Försvarmakten får anses ha ett generellt ansvar för att de anställda inte utsätts för orimliga arbetsvillkor vid tjänstgöring och utbildning i Sverige. Undantaget från arbetstidslagen har alltså, på samma sätt som gäller för undantaget av 12 § semesterlagen, motiverats med att förhållandena på tjänstgöringsplatsen kan vara så speciella och oförutsägbara och dessutom stå utom svensk kontroll. Vid tjänstgöring och utbildning i Sverige bör denna bestämmelse således endast undantagsvis komma att tillämpas. Den omständigheten att vissa i utlandsstyrkan i fortsättningen inte behöver vara visstidsanställda utan kan ha placerats där inom ramen för sin ordinarie anställning i Försvarmakten medför ingen skillnad i behovet av särreglering.

I LUF finns ett undantag från tillämpningen av 15–17 §§ lagen om anställningsskydd när det gäller den personal som anställts särskilt i utlandsstyrkan. Detta eftersom den enskilde då anställs för ett visst uppdrag och anställningen skall vara tidsbegränsad. Det ligger då i uppdragets natur att anställningen inte kommer att förlängas. I förarbetena till LUF konstaterades det att det i dessa fall inte borde finnas några arbetstagarintressen som motiverade att besked enligt 15–17 §§ lagen om anställningsskydd om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta borde lämnas. De undantag från lagen om anställningsskydd som gjorts i LUF motiveras följaktligen av att anställningen i utlandsstyrkan är tidsbegränsad. När det gäller Försvarmaktens personal som kan



komma att tjänstgöra utomlands i utlandsstyrkan inom ramen för sin ordinarie anställning vid myndigheten aktualiseras inte denna problematik. Något undantag från dessa bestämmelser i lagen om anställningsskydd behövs därför inte för denna personal. Undantaget från tillämpning av 15–17 §§ lagen om anställningsskydd skall dock även fortsättningsvis gälla för sådan personal som anställts särskilt i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Reglerna i LUF om visstidsanställning i Försvarsmakten samt de särskilda bestämmelser som gäller i fråga om uppsägning av en sådan tidsbegränsad anställning skall även fortsättningsvis endast omfatta den som anställs särskilt för tjänstgöring i utlandsstyrkan.

#### *Rehabiliteringsbestämmelserna och ersättning till anhöriga samt regler vid arbetskada*

I LUF finns bestämmelser om vad som gäller beträffande rehabilitering och stöd till anhöriga vid rehabilitering och annat stöd till den vars nära anhörig har skadats. Dessutom finns en särreglering när det gäller arbetsskador som uppkommer vid anställning i utlandsstyrkan. Bestämmelserna har tillkommit för att stärka det socialrättsliga skyddet för den som skadas under sin anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Motivet för denna särreglering är den speciella och farliga verksamhet som anställningen omfattar. Samma bestämmelser bör självfallet gälla för alla som tjänstgör under sådana förhållanden. Behovet av särreglering gäller således oavsett anställningsform.

#### *Lagen om disciplinansvar*

Naturligtvis måste samma regler om disciplinansvar gälla för samtliga som tjänstgör utomlands. Någon åtskillnad till följd av anställningsform skall därför inte göras.

## 7 Kostnadskonsekvenser och ikraftträdande

Föreslaget anses inte medföra några ökade kostnader. Kostnadsläget kan inte anses påverkas av om man väljer propositionens lösning eller en lagstadgad arbetsskyldighet eftersom hanteringen av de redan anställda blir densamma. Försvarsmaktens kostnadsresonemang i denna del utgår från en lagstiftning med retroaktiv verkan, en förutsättning som inte har bedömts vara konstitutionellt möjlig. Genom de föreslagna lagändringarna byggs ett flexibelt system upp där Försvarsmakten ges möjlighet att agera för att tillgodose myndighetens behov. När det gäller de redan anställda kan Försvarsmakten, i den utsträckning det bedöms nödvändigt, agera för att de som behövs för att trygga verksamheten omfattas av arbetsskyldigheten. I detta sammanhang erinras om att regeringen i tidigare propositioner och i beslut den 25 april 2002 om uppdrag angående ett reformerat personalförsörjningssystem inom Försvarsmakten (dnr Fö2002/920/MIL och Fö2002/1038/RS (delvis) framhållit vikten av att Försvarsmakten stärker och samordnar sin arbetsgivarroll.

Författningsändringarna som möjliggör för Försvarsmakten att införa en utökad arbetskyldighet föreslås träda i kraft den 1 juni 2003 för att de officersaspiranter som slutför sin utbildning under juni 2003 skall kunna omfattas av det nya systemet.

## 8 Författningskommentar

### 8.1 Förslaget till lag om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Förslaget innebär att lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands upphävs och ersätts av en ny lag med samma namn. I den nya lagen förs innehållet i nuvarande 1 och 3 §§ samman till ett stycke. Den nya lagen blir en renodlad bemyndigandelag.

Formuleringen i nuvarande 2 § om att "anställas särskilt" avsåg att markera att tjänstgöring i utlandsstyrkan skulle vara frivillig. Bestämmelsen hade betydelse endast för den som redan var anställd i Försvarsmakten och som hade för avsikt att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Genom att kravet på särskild anställning tas bort i den nya lagen blir det möjligt att vid ingående av nya anställningsavtal avtala om att anställningen omfattar även tjänstgöring i utlandsstyrkan. Enbart förhållandet att kravet på särskild anställning tas bort medför inte att arbetskyldigheten för den som redan är anställd i Försvarsmakten utvidgas. För en sådan utvidgning fordras att Försvarsmakten agerar. Bestämmelsen har i övrigt delvis arbetats in i 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Regeringen har omarbetat lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands till en ny lag på inrådan av *Lagrådet*. Någon ändring i sak, utöver att kravet på särskild anställning tas bort, är inte avsedd.

### 8.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Lagen har omarbetats så att den skall omfatta alla som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. I utlandsstyrkan kommer det att fortsättningsvis kunna tjänstgöra personer som till följd av sitt individuella anställningsavtal i Försvarsmakten har en arbetskyldighet som omfattar tjänstgöring i utlandsstyrkan, personer som har en anställning i Försvarsmakten men som ändå måste anställas särskilt för tjänstgöring i utlandsstyrkan eftersom deras anställningsavtal inte omfattar sådan tjänstgöring samt de som utan en tidigare anställning i Försvarsmakten anställs för viss tid för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Till övervägande del har denna förändring markerats genom att benämningen den eller de som är anställda i utlandsstyrkan byts ut mot den eller dem som tjänstgör i utlandsstyrkan.

Av 1 § första stycket följer att det skall finnas en utlandsstyrka inom Försvarsmakten. Bestämmelsen återfanns tidigare indirekt i 2 § lagen

(1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Av *andra stycket* framgår, såsom ovan nämnts, att viss personal i utlandsstyrkan kan komma att tjänstgöra i styrkan till följd av sin ordinarie anställning i Försvarsmakten medan det krävs särskild anställning för andra. Regleringen om att särskild anställning krävdes för tjänstgöring för fredsbevarande verksamhet utomlands fanns tidigare i 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Som tidigare angivits så har kravet på särskild anställning tagits bort (se 8.1). Lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten omfattar såväl fredsbevarande som fredsframtvingande verksamhet, jmf. 1 § tredje stycket.

Undantaget från 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd har flyttats från 3 § första punkten till 4 § *tredje stycket* eftersom bestämmelsen endast har betydelse för den som har en särskild anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. I 4 § har bestämmelserna som reglerar det särskilda anställningsförhållandet för tjänstgöring i utlandsstyrkan samlats.

Ändringen i 5 § *tredje stycket* innebär att ordet basbelopp byts ut mot prisbasbelopp.

1 och 4 §§ har fått sin slutliga utformning i enlighet med *Lagrådets* förslag.

### 8.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Ändringen införs för att lagen även fortsättningsvis skall omfatta alla som tjänstgör utomlands i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

# Sammanfattning av betänkandet SOU 2001:23 Personal för ett nytt försvar (del av)

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 1

## **Yrkesofficerarnas tjänstgöringsskyldighet utomlands**

Den internationella verksamheten är huvuduppgift för det nya försvaret. Enligt utredningen är det uppenbart att det bör vara en naturlig del av yrkesofficerens arbetsuppgifter att tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands i både fredsbevarande och fredsframtvigande verksamhet och att en sådan tjänstgöring bör vara en skyldighet för officeren. Utredningen föreslår därför att en sådan skyldighet införs för de yrkesofficerare som anställs i fortsättningen.

## 1 Förslag till lag om ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

*dels* att nuvarande 2 och 3 §§ skall betecknas 3 och 4 §§,

*dels* att den nya 3 § skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen införs en ny paragraf, 2 §, av följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 2 §

*Yrkesofficerare, som är anställda och tjänstgör i Försvarmakten, är skyldiga att i sin anställning tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands för de syften som anges i 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.*

*I frågor om tjänstgöring utomlands enligt första stycket får hänsyn tas till den enskildes personliga förhållanden.*

#### 3 §

Personal som skall tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet skall anställas särskilt för denna uppgift. Personalen skall ingå i en utlandsstyrka inom Försvarmakten.

*Annan personal än som avses i 2 § och som skall tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsfrämjande verksamhet utomlands skall anställas särskilt för denna uppgift.*

*Personal som tjänstgör i sådan tjänst som avses i första stycket skall ingå i en utlandsstyrka inom Försvarmakten.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002. 2 § skall inte tillämpas på en yrkesofficer som anställts i Försvarmakten före ikraftträdandet.

## 2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Denna lag skall tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal anställas som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

### *Föreslagna lydelse*

#### 1 §

Denna lag skall tillämpas på yrkesofficerare som är placerade i utlandsstyrkan inom Försvarmakten och på de anställda i denna styrka.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal anställas eller placeras som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

## Förteckning över remissinstanser (betänkandet)

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 3

Riksdagens ombudsmän, Göta hovrätt, Rikspolisstyrelsen, Statskontoret, Migrationsverket, Stiftelsen för Stockholms internationella fredsforskningsinstitut, Försvarmakten, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Överstyrelsen för civil beredskap, Statens räddningsverk, Styrelsen för psykologiskt försvar, Kustbevakningen, Totalförsvarets forskningsinstitut, Försvarshögskolan, Totalförsvarets pliktverk, Överklagandenämnden för totalförsvaret, Socialstyrelsen, Handikappombudsmannen, Riksrevisionsverket, Riksskatteverket, Arbetsgivarverket, Statens skolverk, Högskoleverket, Stockholms universitet, Centrala studiestödsnämnden, Statens försvarshistoriska museer, Ungdomsstyrelsen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Integrationsverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Svenska kommunförbundet, Svenska freds- och skiljdomsföreningen, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, Landsorganisationen i Sverige, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Tjänstemännens centralorganisation, Officersförbundet, Sveriges Reservofficersförbund, Svenska Arbetsgivareföreningen, Civilpliktrådet, Värnpliktsrådet, Moderatkvinnorna, Kristdemokratiska kvinnoförbundet, Folkpartiet liberalernas kvinnoförbund, Centerkvinnorna, Sveriges Socialdemokratiska Kvinnoförbund, Moderata Ungdomsförbundet, Kristdemokratiska Ungdomsförbundet, Liberala Ungdomsförbundets Riksorganisation, Riksorganisationen Centerns Ungdomsförbund, Sveriges Socialdemokratiska Ungdomsförbund, Ung Vänster och Grön Ungdom.

## 1 Innehåll

Promemorian innehåller förslag till ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Förslaget innebär att det i framtiden blir möjligt att i enskilda anställningsavtal avtala om att tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Försvarmakten omfattas av den enskildes arbetskyldighet. Ytterligare författningsförslag föranledda av den ändrade omfattningen av arbetskyldigheten lämnas också genom förslag till ändringar i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m., förordningen (1999:589) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, förordning (2000:555) med instruktion för Försvarmakten och förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarmaktens personal.



## 2 Författningsförslag

### 2.1 Lag om ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands skall upphöra att gälla vid utgången av maj 2003.

## 2.2 Lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Härigenom föreskrivs att 1, 2–6, 9 och 11 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Denna lag skall tillämpas på de *anställda* i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal *anställas* som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

För de *anställda* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningen och andra stycket samt 8 och 9 §§.

### *Föreslagen lydelse*

#### 1 §

*Inom Försvarsmakten skall finnas en utlandsstyrka.* Denna lag skall tillämpas på de *som tjänstgör* i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal *tjänstgöras* som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

#### 2 §

För de *som tjänstgör* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningen och andra stycket samt 8 och 9 §§.

För de *anställda* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3. arbetstidslagen (1982:673).

En anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställde kortare uppsägningstid.

Om den anställde genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.

*För de som anställs särskilt i utlandsstyrkan skall bestämmelserna i 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd inte gälla.*

### 5 §

Vid tjänstgöring utomlands gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Skador som inträffar under semester eller motsvarande ledighet utom tjänstgöringslandet skall omfattas av lagens skydd endast om det finns särskilda skäl.

Vid prövning av om en *anställd* drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än

Vid prövning av om *den som tjänstgör i utlandsstyrkan* drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är

### 3 §

För de *som tjänstgör* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
2. arbetstidslagen (1982:673).

### 4 §

*Den som inte har en anställning i Försvarmakten som omfattar skyldighet att tjänstgöra i internationell verksamhet utomlands för de syften som anges i 1 § andra stycket, skall anställas särskilt i utlandsstyrkan. En särskild anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.*

en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränter underlaget minst sju *basbelopp*.

Om någon skadas under *anställning* i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,

2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt

3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga.

förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränter underlaget minst sju *prisbasbelopp*.

#### 6 §

Om någon skadas under *tjänstgöring* i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,

2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt

3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga.

#### 9 §

Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med *en* eventuell arbetsgivares.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med eventuell *annan* arbetsgivares *åtgärder*.

#### 11 §

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering, skall Försvarsmakten efter ansökan ge den anhörige skälig ersättning för kostnader som en sådan insats orsakar.

Om *en anställd* i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om er-

Om *den som tjänstgör* i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga

sättning av allmänna medel till vittnen.

om ersättning av allmänna medel till vittnen.

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 4

I fall som avses i andra stycket skall Försvarsmakten efter ansökan även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det och om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i övrigt.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.

## 2.3 Lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Härigenom föreskrivs att i 1 § lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 1 §

Denna lag gäller för

1. totalförsvarspliktiga under den tid då de är skyldiga att fullgöra värnplikt eller civilplikt enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
2. dem som genomgår utbildning för att få militär anställning i Försvarsmakten,
3. hemvärnsmän under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga,
4. dem som genom krigsfrivilligavtal eller annat avtal åtagit sig att tjänstgöra frivilligt i befattningar i Försvarsmaktens krigsorganisation, under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga,
5. anställda i utlandsstyrkan i Försvarsmakten, när de tjänstgör utomlands.

*5. dem som tjänstgör utomlands i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.

## 2.4 Förordning om ändring i officersförordningen (1994:882)

Regeringen föreskriver att 29 § officersförordningen (1994:882) skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 29 §

Den som avlagt yrkesofficersexamen får anställas som yrkesofficer.

*Försvarsmakten skall se till att det, vid anställning av yrkesofficerare, ingår i den enskildes anställningsavtal att arbetskyldigheten omfattar tjänstgöring i internationell verksamhet utomlands för de syften som anges i 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.*

---

Denna förordning träder i kraft den 1 juni 2003.

## 2.5 Förordning om ändring i förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Regeringen föreskriver att 2 § förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

*Försvarmakten skall organisera en styrka, utlandsstyrkan, som utför internationell verksamhet utomlands för de syften som anges i 1 § andra stycket lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.*

### *Föreslagen lydelse*

#### 2 §

*Vad som i denna förordning sägs om den som är anställd i utlandsstyrkan skall i tillämpliga delar även gälla den som är anställd i Försvarmakten och placerad i utlandsstyrkan för tjänstgöring i den.*

---

Denna förordning träder i kraft den 1 juni 2003.



## 2.6 Förordning om ändring i förordningen (2000:555) med instruktion för Försvarsmakten

Regeringen föreskriver att 16 § förordningen (2000:555) med instruktion för Försvarsmakten skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 16 §

Försvarsmakten i fred består av de enheter som anges i bilaga 1 till denna förordning (grundorganisation).

Försvarsmaktens insatsorganisation utgörs av ledningsförband, operativa insatsförband och nationella skyddsstyrkor.

*Av 2 § förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten följer att Försvarsmakten skall organisera en utlandsstyrka.*

*Av 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten följer att det inom Försvarsmakten skall finnas en utlandsstyrka.*

---

Denna förordning träder i kraft den 1 juni 2003.

## 3 Inledning

### 3.1 Anställningsvillkor för militär personal vid internationell tjänstgöring

Anställningen för militär personal vid internationell tjänstgöring är för närvarande reglerade på i huvudsak två olika sätt. Enligt 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands skall personal som skall tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands anställas särskilt för denna uppgift och ingå i en utlandsstyrka inom Försvarmakten. Tjänstgöringen i utlandsstyrkan är således frivillig och omfattas inte av annan anställning i Försvarmakten. Den som är anställd inom Försvarmakten ges tjänstledighet från sin ordinarie anställning under den tid han eller hon är anställd i utlandsstyrkan. Tjänstgöringen i utlandsstyrkan regleras i övrigt genom lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, förordningen (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten samt de med stöd av den sistnämnda förordningen utfärdade föreskrifterna. Något kollektivavtal som gäller för dem som är anställda i utlandsstyrkan har inte träffats men är under utarbetande.

Den som är anställd som yrkesofficer vid Försvarmakten kan även i denna anställning under kortare eller längre tid tjänstgöra utomlands. Det kan vara fråga om tjänstgöring vid utländska staber, övningsverksamhet inom ramen för partnerskap för fred (PFF), tjänstgöring som lärare eller elev vid utländska förband och skolor eller studiebesök och inspektioner i utlandet. Vid internationell tjänstgöring inom ramen för den ordinarie anställningen vid Försvarmakten regleras anställningsvillkoren av arbetstagarens ordinarie anställningsavtal samt gällande kollektivavtal. Vid tjänstgöring utomlands är sedan den 1 januari 2002 avtalet om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) tillämpligt.

### 3.2 Behovet av författningsändringar

#### 3.2.1 Personalförsörjningsutredningens betänkande

Regeringen beslutade den 4 november 1999 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att redovisa en samlad syn på Försvarmaktens personalförsörjning. I uppdraget ingick att se över den internationella verksamheten och tjänstgöringsskyldigheten för officerare. Utredningen som antog namnet Personalförsörjningsutredningen lämnade sitt betänkande Personal för ett nytt försvar (SOU 2001:23) i februari 2001. Utredningen föreslog att det skall införas en lagstadgad skyldighet för yrkesofficerare att tjänstgöra utomlands. Förslaget innebar att det i lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands skulle införas en ny paragraf med följande lydelse.

Yrkesofficerare, som är anställda och tjänstgör i Försvarmakten, är skyldiga att i sin anställning tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands för de syften som anges i 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

I frågor om tjänstgöring utomlands enligt första stycket får hänsyn tas till den enskildes personliga förhållanden.

Utredningen föreslog även att bestämmelserna i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och den därtill hörande förordningen utan inskränkningar eller ändringar skulle göras tillämpliga på de yrkesofficerare som placeras i utlandsstyrkan genom ändringar i den lagen och förordningen. Redan anställda yrkesofficerare omfattades inte av utredningens förslag. Utredningen avvisade tanken att låta redan anställda yrkesofficerare omfattas av den utvidgade tjänstgöringsskyldigheten med hänsyn till att anställningsavtalet är ett civilrättsligt avtal och att retroaktiv lagstiftning bör undvikas. Betänkandet har remissbehandlats. Remissyttrandena finns tillgängliga i Försvarsdepartementet (dnr. Fö2001/547/MIL).

### **3.2.2 Propositionen Fortsatt förnyelse av totalförsvaret**

I propositionen (prop. 2001/02:10) Fortsatt förnyelse av totalförsvaret redovisade regeringen sin syn på frågan om arbetsskyldighetens omfattning för yrkesofficerare. Regeringen uttalade att den delade personalför-sörjningsutredningens uppfattning att yrkesofficerare som nyanställs bör vara skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Regeringen ansåg även att redan anställda yrkesofficerare bör ges möjlighet att göra ett sådant åtagande. Av propositionen framgick även att frågan om hur denna tjänstgöringsskyldighet skall komma till uttryck ytterst är en författningsteknisk fråga. Regeringen redovisade en alternativ lösning på införandet av tjänstgöringsskyldighet för officerare i utlandsstyrkan och ansåg att man i stället bör överväga möjligheten att i en förordning föreskriva att det vid nyanställning av yrkesofficerare skall framgå av den enskildes anställningsavtal att arbetsskyldigheten omfattar väpnad tjänst för fredsfrämjande verksamhet utomlands.

Vidare angavs i propositionen att regeringen avser att föreslå följdändringar i lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands och lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Förslagen till ändringar skall innebära att någon särskild anställning i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten inte behövs för den som är yrkesofficer inom Försvarsmakten, samt att den som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten utan särskild anställning också omfattas av det särskilda rehabiliteringssystem m.m. som finns för anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Med anledning av regeringens redovisning av den juridisk-tekniska lösningen av en utvidgad arbetsskyldighet för yrkesofficerare, framhöll Försvarsutskottet i sitt betänkande 2001/02:FöU7 Försvarsmaktens personal att det är självklart att yrkesofficerarna skall ha skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kan komma i fråga, inklusive fredsbevarande och fredsframtvängande verksamhet. Utskottet uttalade att regeringen skyndsamt bör återkomma till riksdagen med erforderliga lagändringsförslag för att möjliggöra att tjänstgöringsskyldighet i all internationell verksamhet för yrkesofficerare kan införas. Utskottet delade även regeringens inställning att själva skyldigheten att tjänstgöra inte skall regleras i lag.

### 3.2.3 Utgångspunkter för den framtida regleringen av yrkesofficerares anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 4

De författningar som nu reglerar anställningsvillkoren för yrkesofficerare som tjänstgör i utlandsstyrkan bygger på att dessa formellt är tjänstlediga från sina ordinarie befattningar i Försvarmakten och har erhållit en särskild tidsbegränsad anställning i utlandsstyrkan. De yrkesofficerare som anställs sedan det nya systemet trätt i kraft kommer med stöd av det individuella anställningsavtalet att vara skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan utomlands. Deras anställning vid Försvarmakten kommer härigenom att bestå. Tjänstgöringsvillkoren kommer att regleras av deras ordinarie anställningsavtal kompletterat med de kollektivavtal som gäller på området, vilka kan innefatta särskilda bestämmelser och kollektivavtalade rättigheter vid utlandstjänstgöring om inte annat är särskilt reglerat.

Såvitt avser yrkesofficerare som redan är anställda vid Försvarmakten kommer även i framtiden tjänstgöring i utlandsstyrkan endast att kunna komma i fråga efter ett frivilligt åtagande från den enskilde. Åtagandet kan emellertid i princip tänkas ske på olika sätt. En möjlighet är att den anställda är tjänstledig från sin ordinarie befattning och erhåller anställning i utlandsstyrkan på samma sätt som nu är fallet. En annan möjlighet är att redan anställda yrkesofficerare frivilligt väljer att ändra sina individuella anställningsavtal så att dessa innefattar tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan.

## 4 Bestämmelserna i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

### 4.1 Inledning

Lagen om utlandsstyrkan inom Försvarmakten (LUF) trädde i kraft den 1 juli 1999. Förarbetena utgörs av propositionen 1998/99:68 Lag om utlandsstyrkan inom Försvarmakten, vilken föregicks av utredningens om utlandsstyrkan betänkande Utlandsstyrkan (SOU1998:30). Lagen avser att förbättra det socialrättsliga skyddet för den som tjänstgör i utlandsstyrkan. I detta sammanhang bör det betonas att personalen till största delen utgörs av unga personer som inte har någon anställning i Försvarmakten tidigare. Särregleringen i LUF har motiverats av den specifika hotbild som tjänstgöringen i utlandsstyrkan medför samt det förhållandet att många endast har en kortare visstidsanställning. I författningen anges bl.a. vilka delar av arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring och lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd som skall tillämpas för anställda i utlandsstyrkan under tjänstgöring utomlands. Bestämmelserna i 6–10 §§ reglerar den anställdes rätt till rehabiliteringsåtgärder och stöd i händelse av skador som inträffar under utlandstjänstgöring. Av 11 § framgår vidare att anhöriga till den som förölyckas eller skadas har rätt till ersättning för vissa kostnader m.m.

Genom LUF undantas delar av lagen (1982:80) om anställningsskydd, semesterlagen (1977:480) och arbetstidslagen (1982:673) från tillämpning på anställda i utlandsstyrkan såväl vid tjänstgöring i Sverige som utomlands. Lagen anger vidare att anställning i utlandsstyrkan skall vara

tidsbegränsad och att uppsägningstiden som huvudregel skall vara tre månader, såvida inte arbetsgivaren beviljar den anställde kortare uppsägningstid eller den anställde misslyckats med att erhålla godkända vitsord från utbildningen. I det följande skall bestämmelserna i LUF presenteras mera ingående.

#### 4.2 Lagens tillämpningsområde (1 §)

Enligt 1 § LUF är lagen endast tillämplig på den som är anställd i utlandsstyrkan inom Försvarmakten. Som tidigare nämnts framgår av 2 § lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands att personal som skall tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands skall anställas särskilt för denna uppgift och ingå i en utlandsstyrka inom Försvarmakten.

1 § 2 st LUF anger i vilka syften personal får anställas i utlandsstyrkan. Regeln är generell och avsedd att ange vilken personal Försvarmakten får anställa i utlandsstyrkan. Verksamheten som omfattas kan vara såväl fredsbevarande som fredsframtvängande.

#### 4.3 Arbetsmiljölagens tillämpning (2 §)

Genom 2 § LUF görs bestämmelserna i 2 kap. 1–8 §§, 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§, 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket, första och andra meningen och andra stycket samt 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen tillämpliga då anställda i utlandsstyrkan tjänstgör utomlands.

Andra kapitlet arbetsmiljölagen innehåller bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet. Genom att hänvisning i LUF endast skett till 2 kap. 1–8 §§ har hänvisningar som i detta kapitel i arbetsmiljölagen gjorts till bestämmelser i plan- och bygglagen (1987:10) och arbetstidslagen (1982:673) undantagits.

Arbetsmiljölagens tredje kapitel innehåller bestämmelser om främst arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter i arbetsmiljöhänseende. De lagrum till vilka hänvisning sker i LUF behandlar bland annat arbetsgivarens och arbetstagarens skyldighet att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Vidare regleras arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att arbetsmiljölagens krav uppfylls samt att dokumentera arbetsmiljön och upprätta handlingsplaner. Arbetsgivaren är enligt 2 b § skyldig att svara för den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver och enligt 3 § skyldig att upplysa om risker m.m. samt anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar. Enligt 4 § är arbetstagaren skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet, följa givna föreskrifter, iaktta försiktighet samt underrätta arbetsgivare eller skyddsombud om arbetet innebär allvarlig fara för liv eller hälsa. I 6 § stadgas en samrådsskyldighet mellan flera som gemensamt driver verksamhet på samma arbetsställe. Genom 12 § förpliktas den som "råder över ett arbetsställe" att tillse att det finns erforderliga fasta anordningar.

De bestämmelser i 3 kap. arbetsmiljölagen som undantagits från tillämpning då anställda i utlandsstyrkan tjänstgör utomlands avser arbete

som arbetsgivaren själv eller dennes familjemedlemmar bedriver (5 §), ansvaret för den som låter utföra byggnads- och anläggningsarbete på gemensamt arbetsställe (7 och 14 §§), ansvaret för tillverkare, importörer, försäljare och uthyrare av viss teknisk utrustning eller ämnen som kan föranleda hälsa eller olycksfall (8 och 9 §§), ansvar för överlåtare av förpackade produkter (10 §) samt ansvar för installatörer av tekniska anordningar (11 §).

Sjätte kapitlet arbetsmiljölagen innehåller bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt 1 § skall arbetsgivare och arbetstagare bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. I 2 § föreskrivs att det på alla arbetsställen där mer än fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, bland arbetstagarna skall utses ett eller flera skyddsombud. Om det finns en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren skall skyddsombuden utses av denna, eljest utses skyddsombudet direkt av arbetstagarna. I 4–7 §§ regleras skyddsombudets uppgifter, rättigheter och skyldigheter.

Skyddsombudet skall företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt delta i planeringen av nya eller ändrade lokaler, anordningar och arbetsmetoder m.m. Den som är skyddsombud har rätt till den ledighet som behövs för att fullgöra uppdraget och får ta del av de handlingar och att erhålla de upplysningar som behövs för detta.

#### 4.4 Anställningsskyddslagens, semesterlagens och arbetstidslagens tillämpning (3 §)

Genom 3 § LUF undantas 15–17 §§ lagen om anställningsskydd (LAS), 12 § semesterlagen (SemL) och arbetstidslagen (ATL) från tillämpning i förhållande till de anställda i utlandsstyrkan.

Bestämmelserna i 15–17 §§ LAS avser besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Sådant besked skall enligt 15 § LAS lämnas senast en månad före anställningstidens utgång om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Av 16 § LAS framgår att beskedet skall vara skriftligt och innehålla vissa upplysningar till arbetstagaren om dennes rättigheter, samt att det skall lämnas till arbetstagaren personligen.

Enligt 12 § SemL, som är dispositiv, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni – augusti. Även utan stöd av avtal får dock semesterledigheten förläggas till annan tid när särskilda skäl föranleder det.

Arbetstidslagen, som gäller om annat inte överenskommit i kollektivavtal, innehåller bl.a. bestämmelser om veckoarbetstidens längd (4 §) begränsningar i arbetsgivarens rätt att ta ut jourtid (6 §) och övertid (7–9 §§) samt mertid (10 §). Vidare regleras arbetstidens förläggning, bl.a. rätten till nattvila och veckovila samt raster.

#### 4.5 Anställningstidens längd (4 §)

Enligt 4 § LUF skall en anställning i utlandsstyrkan vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. I bestämmelsens tredje stycke ges dock arbetsgivaren rätt att säga upp den anställde med en månads uppsägningstid om denne inte erhållit godkända vitsord från sin utbildning för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Enligt andra stycket gäller som huvudregel tre månaders ömsesidig uppsägningstid, men arbetsgivaren har rätt att bevilja den anställde kortare uppsägningstid.

#### 4.6 Regler om arbetsskada (5 §)

I 5 § LUF anges vilka bestämmelser rörande arbetsskada som skall gälla vid utlandstjänstgöring.

Av första stycket framgår att all tid från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas är arbetstid när man enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) tar ställning till om en skada eller en sjukdom har uppkommit i arbetet. Detta innebär att den anställde kan få ersättning enligt LAF även för skador som inträffar på fritid under utlandstjänstgöringen.

LAF innehåller bestämmelser om försäkring för arbetsskada. Med arbetsskada avses enligt 2 kap. 1 § LAF skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

När någon har skadats eller drabbats av en sjukdom prövas först om det har inträffat under den tid som försäkringen avser. Därefter prövas om det är en sådan skada eller sjukdom som omfattas av försäkringen. Vid prövningen enligt första stycket skall, enligt 5 § andra stycket LUF, bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen om statligt personskadeskydd (LSP) tillämpas om detta är förmånligare för den enskilde än tillämning av motsvarande regler i LAF. Enligt LAF i dess lydelse från den 1 juli 2002 skall en skada anses ha uppkommit om övervägande skäl talar för det. Av 7 § LSP följer att en skada anses orsakad av ett olycksfall om övervägande skäl talar för det. Såvitt avser skador som visar sig under den s.k. skyddstiden men som inte orsakats av olycksfall är bevisregeln i 8 § LSP förmånligare för den skadelidande än vad som gäller enligt LAF. Enligt 8 § LSP gäller som huvudregel att den skadelidande skall anses ha ådragit sig skador under skyddstiden om dessa visar sig under denna. Undantag görs endast för de fall det finns skälig anledning att anta att skadan orsakats av annat än verksamheten eller intagningen i fråga och denna inte väsentligt bidragit till skadan.

En försäkrad som till följd av arbetsskada har fått en bestående nedsättning av sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete, har rätt till ersättning i form av livränta för den inkomstförlust som uppkommit. Livräntans storlek kan sägas utgöra skillnaden mellan vad den försäkrade skulle ha haft i inkomst om skadan inte inträffat och den inkomst den försäkrade kan bedömas få trots skadan. Nedsättningen av arbetsförmågan måste dock uppgå till minst en femtondel och inkomstförlusten för år räknat måste vara minst en fjärdedel av prisbasbeloppet. Vid ett dödsfall på grund av arbetsskada lämnas begravningshjälp som motsvarar 30 procent av prisbasbeloppet. Vidare utges livränta i form av barnlivränta till

den försäkrades efterlevande barn och i form av omställningslivränta och särskild efterlevandelivränta till den försäkrades efterlevande make. Barn till en avliden försäkrad har rätt till livränta för tid till och med den månad då barnet fyller 18 år eller då skolgången avslutas, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år. Omställningslivränta för efterlevande make utgår under samma förutsättningar som vad gäller efterlevandepension i form av folkpension.

I 4 kap. 5–7 §§ LAF finns bestämmelser om beräkning av livränteunderlaget. Detta utgörs som huvudregel av den skadelidandes sjupenninggrundande inkomst vid den tidpunkt från vilken livräntan skall utges. Enligt 5 § tredje stycket LUF skall dock livränteunderlaget utgöra minst sju prisbasbelopp.

## 4.7 Rehabilitering (6–10 §§)

Bestämmelserna i 6 till 10 §§ LUF reglerar Försvarmaktens skyldighet att vidta åtgärder för rehabilitering av den som skadas under anställningstiden i utlandsstyrkan. Enligt 10 § LUF innebär bestämmelserna i 6 och 7 §§ LUF ingen inskränkning i det ansvar som den skadades arbetsgivare har enligt 2 kap och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen samt 22 kap. lagen om allmän försäkring. Inledningsvis skall därför bestämmelserna i dessa lagar presenteras. Därefter kommer reglerna om rehabilitering i LUF att behandlas.

### 4.7.1 Bestämmelserna om rehabilitering i lagen om allmän försäkring

Ansvar för rehabilitering av anställda regleras i allmänhet av 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) samt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160). Bestämmelserna infördes 1992 och syftar till att genom rehabiliteringsåtgärder underlätta för personer som varit sjukskrivna under lång tid att återgå till arbetet.

Reglerna i 22 kap. AFL innebär i huvudsak följande. Enligt 22 kap. 1 § skall den som omfattas av lagen om allmän försäkring ha möjlighet till rehabilitering och rätt till rehabiliteringsersättning. Den försäkrades arbetsgivare har enligt 22 kap. 3 § ansvaret för att rehabilitering inleds. AFL. Är den försäkrade arbetslös har istället försäkringskassan detta ansvar. Arbetsgivaren är skyldig att påbörja en rehabiliteringsutredning så snart den anställde på grund av sjukdom varit helt eller delvis frånvarande från arbetet i mer än fyra veckor i följd eller om arbetet ofta avbrutits av kortare sjukperioder om en sådan utredning inte framstår som obehövlig. Begreppet "ofta" har i förarbetena preciserats till sex gånger under det senaste året. En utredning kan vara obehövlig om det står klart att den försäkrade kan återgå till arbete utan att några särskilda åtgärder behöver vidtas. Arbetsgivaren är alltid skyldig att påbörja en rehabiliteringsutredning om den försäkrade begär detta. Rehabiliteringsutredningen skall tillställas försäkringskassan inom åtta veckor från den dag det senaste sjukdomsfallet före utredningen anmäldes till försäkringskassan.



Syftet med rehabiliteringsutredningen är att beskriva vilka åtgärder som är erforderliga för att den försäkrade skall kunna återgå till arbetet och vem som skall ansvara för dessa åtgärder. Utredningen skall genomföras i samråd med den försäkrade och utgå från dennes individuella förutsättningar och behov samt i samråd med den försäkrades arbetstagarorganisation om den försäkrade medger det. Om det finns särskilda skäl - t.ex. att arbetsgivaren saknar resurser eller förutsättningar för att kunna genomföra utredningen eller underlåter att sköta sina åligganden - kan försäkringskassan överta ansvaret för denna.

Den försäkrade är enligt 22 kap. 4 § AFL skyldig att lämna de upplysningar som behövs för att behovet av rehabiliteringsåtgärder skall kunna klarläggas och är även skyldig att "efter bästa förmåga" aktivt medverka i rehabiliteringen. Om den försäkrade inte medverkar kan detta medföra nedsättning av rehabiliteringspenningen.

Av 22 kap. 5 § framgår att försäkringskassan har det övergripande ansvaret för den försäkrades rehabilitering. Försäkringskassan skall i samråd med den försäkrade se till att hans eller hennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Om den försäkrade medger det skall försäkringskassan samarbeta med den försäkrades arbetsgivare och arbetstagarorganisation, hälso- och sjukvården, socialtjänsten samt arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter.

När en försäkrad vars arbetsförmåga till följd av sjukdom är nedsatt med minst en fjärdedel, deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering som avser att förkorta sjukdomstiden eller helt eller delvis förebygga eller häva nedsättningen av arbetsförmågan, är den försäkrade berättigad till rehabiliteringsersättning. I sådana fall är försäkringskassan skyldig att upprätta en rehabiliteringsplan. Rehabiliteringsplanen skall ange de åtgärder som skall vidtas och vem som har ansvaret för dem samt en tidsplan och den beräknade kostnaden för att genomföra planen. Försäkringskassan är skyldig att fortlöpande se till att rehabiliteringsplanen följs och vid behov göra de ändringar i den som behövs.

Rehabiliteringsersättningen består av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag. Hel rehabiliteringspenning uppgår till 80 % av den sjukpenninggrundande inkomsten delad med 365 och förutsätter att den försäkrade saknar arbetsförmåga. Om arbetsförmågan endast är delvis nedsatt kan tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels rehabiliteringspenning utgå. Särskilt bidrag kan utgå för kostnader som uppstår för den försäkrade under rehabiliteringen.

#### **4.7.2 Arbetsmiljölagen**

Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ålagts en skyldighet att se till att arbetsförhållandena inom den verksamhet som bedrivs är sådan att de uppfyller kraven som ställs på arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att det leder till en sådan arbetsmiljö. Arbetsskador skall utredas. I verksamheten skall finnas en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksam-

### 4.7.3 Reglerna om rehabilitering i LUF

Bestämmelserna om rehabilitering i 6–9 §§ LUF är enligt förarbetena att se som en förbättring av och ett komplement till bestämmelserna i 22 kap. lagen om allmän försäkring. Skälen för den särskilda regleringen i LUF är att anställningen i utlandsstyrkan är tidsbegränsad och att det ansetts vara en fördel för den enskilde om rehabiliteringsansvaret på grund av skada som uppkommit under tjänstgöring i utlandsstyrkan ligger hos Försvarsmakten. Försvarsmakten har bättre möjligheter än försäkringskassan att se till den enskildes särskilda behov och situation eftersom myndigheten på ett annat sätt än försäkringskassan har kunskap om den speciella verksamhet som den skadade deltagit i. Ansvar enligt LUF kvarstår även efter det att anställningen har upphört. Om någon skadats under tjänstgöring i utlandsstyrkan är Försvarsmakten enligt 6 § första punkten LUF skyldig att i samråd med den skadade utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete. Skyldigheten att utreda behovet av åtgärder synes korrespondera med arbetsgivarens skyldighet enligt 22 kap. 3 § AFL att påbörja en rehabiliteringsutredning. Av 6 § andra punkten LUF följer att Försvarsmakten, om det är möjligt, skall ge den skadade arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet. Detta kan enligt propositionen antingen ske inom ramen för Försvarsmaktens egen verksamhet eller genom att Försvarsmakten förmedlar kontakt med andra myndigheter där arbetsträningen kan genomföras.

Enligt 6 § tredje punkten åligger det även Försvarsmakten att medverka till att den skadade får den utbildning som han eller hon behöver för att bli attraktiv på arbetsmarknaden. Skadan kan medföra behov av fortbildning inom det område den skadade förut arbetat eller en helt ny utbildning. Även utbildning på universitetsnivå kan aktualiseras. Av 7 § första stycket LUF framgår att Försvarsmakten är skyldig att utge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranleds av skadan eller förlängs på grund av denna.

Enligt 9 § andra stycket LUF bör Försvarsmaktens åtgärder samordnas med en eventuell annan arbetsgivares åtgärder.

## 5 Ändringar i lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands och i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

### 5.1 Inledning

Personalförsörjningsutredningen har föreslagit att det i lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands införs en ny paragraf enligt vilken yrkesofficerare som är anställda och tjänstgör i Försvarsmakten är skyldiga

att i sin anställning tjänstgöra i väpnad tjänst utomlands för de syften som anges i 1 § lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Genom en ändring i 1 § LUF skall bestämmelserna i den lagen göras tillämplig på sådana yrkesofficerare som placeras i utlandsstyrkan.

Regeringen har i propositionen 2001/02:10 ställt sig bakom utredningens förslag att införa en tjänstgöringsskyldighet utomlands för yrkesofficerare men har förespråkat en annan juridisktekniskt lösning för att åstadkomma detta, jfr. avsnitt 3.2.2.

I det följande skall frågan om bestämmelserna i LUF bör vara tillämpliga på sådana yrkesofficerare som inom ramen för sin normala anställning inom Försvarsmakten är placerade vid utlandsstyrkan diskuteras. Inledningsvis skall frågan om den särreglering som gjorts beträffande arbetsmiljölagens, lagens om anställningsskydd, semesterlagens och arbetstidslagens tillämpning behandlas. Därefter kommer frågan om tillämpningen av bestämmelserna om rehabilitering och om ersättning till anhöriga i LUF att behandlas.

## 5.2 Arbetsmiljölagens tillämpning

Utredningen om utlandsstyrkan har i sitt betänkande "Utlandsstyrkan" tagit upp frågan om denna lags tillämplighet utomlands. Mot att lagen skulle vara tillämplig i utlandet talade enligt utredningen ett förarbetsuttalande med sådant innehåll. Med hänsyn till att lagen i vissa delar är av dispositiv karaktär drog utredningen dock slutsatsen att åtminstone de bestämmelser i arbetsmiljölagen som har civilrättsligt innehåll bör vara tillämpliga men att lagens bestämmelser inte kan utgöra grund för myndighetsingripande i utlandet. Även om det enligt utredningen alltså finns starka skäl för att lagen åtminstone delvis är tillämplig utomlands ansåg man att det fanns skäl att "förtydliga" detta genom att i LUF införa särskilda bestämmelser om arbetsmiljölagens tillämplighet.

I förarbetena till lagen om utlandsstyrkan slås fast att anställningsavtal i utlandsstyrkan får anses ha en sådan anknytning till Sverige att svensk lag bör tillämpas även när tjänstgöringen sker utomlands. Regeringen anför emellertid därefter att "det finns starka skäl för att delar av arbetsmiljölagen skall gälla utlandsstyrkan utomlands" och föreslår därför att det i LUF anges vilka delar av arbetsmiljölagen som skall gälla för anställda i utlandsstyrkan då dessa tjänstgör utomlands.

Av det ovan anförda torde framgå att arbetsmiljölagen - åtminstone i de delar som är av civilrättslig karaktär - är tillämplig då svenska yrkesofficerare tjänstgör utomlands. 2 § LUF utgör således en inskränkning i arbetsmiljölagens tillämplighet som bl.a. innebär att bestämmelserna om skyddsombudets rättigheter, begränsningar i att nyttja minderåriga som arbetstagare samt bestämmelserna om tillsyn, påföljder och överklagande undantagits. Om dessa undantag inte görs tillämpliga också för yrkesofficerare som inom ramen för sitt normala anställningsavtal tjänstgör utomlands, kan vissa tillämpningssvårigheter befaras uppkomma, även om de undantagna bestämmelserna i allmänhet knappast aktualiseras vid utlandstjänst.

## 5.3 Lagens om anställningsskydd, semesterlagens och arbetstidslagens tillämpning

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 4

### 5.3.1 Lagen om anställningsskydd

De undantag som gjorts beträffande tillämpningen av lagen om anställningsskydd motiveras av att anställningen i utlandsstyrkan är tidsbegränsad (jfr. 4 § LUF). För yrkesofficerare som tjänstgör utomlands inom ramen för sin ordinarie anställning vid Försvarsmakten aktualiseras inte denna problematik.

Lagen om anställningsskydd skall uppenbarligen gälla utan inskränkningar också då yrkesofficerare fullgör sina arbetsuppgifter för Försvarsmakten i utlandet.

### 5.3.2 Semesterlagen

Beträffande semesterlagen har bestämmelserna i 12 § om rätt till förläggning av semestern under viss tid av året undantagits från tillämpning för anställda i utlandsstyrkan. Bestämmelsen innebär bl.a. att arbetstagarer - om inte annat avtalats - har rätt att få en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juli-augusti. Undantaget har i förarbetena motiverats med att förhållandena på tjänstgöringsplatsen kan vara sådana att ledighet under just dessa sommarmånader inte är möjlig och att detta inte är "något som Sverige kan råda över".

Bestämmelsen i 12 § semesterlagen är helt dispositiv och det torde i allmänhet vara både möjligt och lämpligt att träffa avtal med den yrkesofficer som skall tjänstgöra i utlandet om förläggningen av semester och annan ledighet innan tjänstgöringen påbörjas. Om det skulle visa sig omöjlig att träffa sådan överenskommelse eller om förhållandena ändras under tjänstgöringen så att den planerade semestern inte kan tas ut, torde detta kunna utgöra sådana särskilda skäl som gör att semestern även utan avtal får förläggas till annan tid med stöd av bestämmelses senare led. Alltjämt gör sig samma skäl gällande, varför undantaget bör gälla för samtliga som tjänstgör i utlandsstyrkan.

### 5.3.3 Arbetstidslagen

Undantaget från arbetstidslagen har, på samma sätt som gäller för undantaget av 12 § semesterlagen, motiverats med att förhållandena på tjänstgöringsplatsen kan vara så speciella och oförutsägbara och sådana att Sverige ej kan påverka dessa. Den omständigheten att vissa i utlandsstyrkan inte är visstidsanställda utan har placerats där medför ingen skillnad i behovet av särreglering här heller.

## 5.4 Rehabiliteringsbestämmelserna och ersättning till anhöriga

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 4

Bestämmelserna om rehabilitering i LUF har tillkommit för att stärka det socialrättsliga skyddet för den som skadas under tjänstgöring i utlandsstyrkan. Motivet för denna särreglering är den speciella och farliga verksamhet som tjänstgöringen omfattar. Samma bestämmelser bör naturligtvis gälla för alla som tjänstgör under samma förhållanden. Det finns således inte något skäl för att inte bestämmelserna om rehabilitering skall omfatta den som har placerats för tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Behovet av stöd av anhöriga vid rehabilitering och stöd till anhöriga när en nära anhörig har skadats är det samma oavsett anställningsform. Bestämmelserna i LUF om ersättning till anhöriga skall därför också gälla alla som tjänstgör i utlandsstyrkan.

## 6 Ekonomiska konsekvenser och ikraftträdande

För närvarande pågår överläggningar mellan Försvarmakten och arbetstagarorganisationerna om löner och andra förmåner till de som nu anställs särskilt i utlandsstyrkan. Den nu aktuella lagstiftningen bör inte påverka dessa överläggningar och medför därför inte några ökade kostnader för staten.

Författningsändringarna med anledning av en ökad omfattning av arbetsskyldigheten bör träda i kraft den 1 juni 2003 för att möjliggöra att de officersaspiranter som slutför sin utbildning under juni 2003 skall komma att omfattas av det nya systemet.

## 7 Författningskommentar

### 7.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Förslaget innebär att 2 § upphävs. Lagen blir en renodlad bemyndigandelag för när regeringen får beslut om att sända väpnad styrka utomlands. Formuleringen ”anställas särskilt” avsåg att markera att tjänstgöring i utlandsstyrkan skall vara frivillig. Bestämmelsen hade betydelse endast för den som redan var anställd vid Försvarmakten och som hade för avsikt att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Genom att kravet på särskild anställning tas bort blir det möjligt att vid ingående av nya anställningsavtal avtala om att anställningen omfattar tjänstgöring i utlandsstyrkan. Enbart det förhållandet att kravet på särskild anställning tas bort torde inte medföra att arbetsskyldigheten för den som redan är anställd vid Försvarmakten utvidgas. En ändring av redan anställdas anställningsavtal bör ske för att en sådan utvidgning av arbetsskyldigheten skall ske. Bestämmelsen har i övrigt delvis arbetats in i 1 och 4 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

## 7.2 Förslaget om ändring (1999:569) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 4

Lagen har omarbetats så att den skall omfatta alla som tjänstgör i utlandsstyrkan inom Försvarmakten. I utlandsstyrkan kommer det att tjänstgöra personer som till följd av sitt anställningsavtal i Försvarmakten har en arbetskyldighet som omfattar tjänstgöring i utlandsstyrkan, personer som har en anställning i Försvarmakten men som ändå måste anställas särskilt i utlandsstyrkan eftersom dess anställningsavtal inte omfattar tjänstgöring i utlandsstyrkan samt den som utan en tidigare anställning i Försvarmakten anställs för viss tid för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Till övervägande del har denna förändring markerats genom att anställd byts ut mot tjänstgör. Lagen kommenteras i princip endast i de delar som innebär en ändring utöver detta.

Av 1 § första meningen följer att det skall finnas en utlandsstyrka inom Försvarmakten. Bestämmelsen återfanns tidigare delvis i 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands.

Undantaget från 15–17 §§ lagen (1982:80) har flyttats från 3 § första punkten till 4 § eftersom bestämmelsen endast har betydelse för den som har en särskild anställning i utlandsstyrkan inom Försvarmakten. I 4 § har bestämmelserna som reglerar anställningsförhållandet i utlandsstyrkan samlats. Regleringen om att särskild anställning krävdes för tjänstgöring för fredsbevarande verksamhet utomlands fanns tidigare i 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Som tidigare framhållits så har kravet på särskild anställning tagits bort. Ytterligare en skillnad i förhållande till den sistnämnda lagen är att den knyter an till all den verksamhet som får bedrivas inom utlandsstyrkan och inte enbart fredsbevarande verksamhet.

## 7.3 Förslaget till lagen om ändring i lagen (194:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Ändringen införs för att lagen skall omfatta alla som tjänstgör i utlandsstyrkan efter det att kravet på särskild anställning i utlandsstyrkan upphört.

## 1 Lag om ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

*dels* att 2 § skall upphöra att gälla,

*dels* att 3 § skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Högst tretusen personer ur utlandsstyrkan får samtidigt tjänstgöra utomlands i väpnad tjänst.

### *Föreslagen lydelse*

#### 3 §

Högst tretusen personer ur utlandsstyrkan *inom Försvarsmakten* får samtidigt tjänstgöra utomlands i väpnad tjänst.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.

## 2. Lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten

Härigenom föreskrivs att 1, 2–6, 9 och 11 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Denna lag skall tillämpas på de *anställda* i utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal *anställas* som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

För *de anställda* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningen och andra stycket samt 8 och 9 §§.

För *de anställda* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,

### *Föreslagen lydelse*

#### 1 §

*Försvarmakten skall organisera en utlandsstyrka. Denna lag skall tillämpas på dem som tjänstgör där.*

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal *tjänstgöra* som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

*Den som skall tjänstgöra i utlandsstyrkan och inte har en anställning i Försvarmakten som omfattar skyldighet att tjänstgöra i internationell verksamhet utomlands för de syften som anges i andra stycket, skall anställas särskilt i styrkan.*

#### 2 §

För *dem som tjänstgör* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

#### 3 §

För *dem som tjänstgör* i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 12 § semesterlagen (1977:480), samt



2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt  
3. arbetstidslagen (1982:673).

2. arbetstidslagen (1982:673).

Prop. 2002/03:26  
Bilaga 5

#### 4 §

En anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Vid uppsägning av *anställning* före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställde kortare uppsägningstid.

*Om den anställde genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.*

En *särskild* anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Vid uppsägning av *anställningen* före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställde kortare uppsägningstid. *Om den anställde genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.*

*För den som anställs särskilt i utlandsstyrkan skall bestämmelserna i 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd inte gälla.*

#### 5 §

Vid tjänstgöring utomlands gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Skador som inträffar under semester eller motsvarande ledighet utom tjänstgöringslandet skall omfattas av lagens skydd endast om det finns särskilda skäl.

Vid prövning av om en *anställd* drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst sju *basbelopp*.

Vid prövning av om *den som tjänstgör i utlandsstyrkan* drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst sju *prisbasbe-*

*lopp.*

6 §

Om någon skadas under *anställning* i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

Om någon skadas under *tjänstgöring* i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,
2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga.

9 §

Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell *annan* arbetsgivares *åtgärder*.

11 §

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering, skall Försvarsmakten efter ansökan ge den anhörige skälig ersättning för kostnader som en sådan insats orsakar.

Om *en anställd* i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

Om *den som tjänstgör* i utlandsstyrkan förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall Försvarsmakten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

I fall som avses i andra stycket skall Försvarsmakten efter ansökan även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det och om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i övrigt.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.

3 Lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §

Denna lag gäller för

1. totalförsvarspliktiga under den tid då de är skyldiga att fullgöra värnplikt eller civilplikt enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
  2. dem som genomgår utbildning för att få militär anställning i Försvarsmakten,
  3. hemvärnsmän under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga,
  4. dem som genom krigsfrivilligavtal eller annat avtal åtagit sig att tjänstgöra frivilligt i befattningar i Försvarsmaktens krigsorganisation, under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga,
  5. anställda i utlandsstyrkan i Försvarsmakten, när de tjänstgör utomlands.
- 5. dem som tjänstgör utomlands i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2003.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2002-12-19

**Närvarande:** justitierådet Nina Pripp, regeringsrådet Bengt-Åke Nilsson, f.d. kammarrättspresidenten Jan Francke.

Enligt en lagrådsremiss den 5 december 2002 (Försvarsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands,
2. lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten,
3. lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kammarrättsassessorn Cecilia Skjöldebrand.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

I Försvarsmaktens verksamhet ingår bl.a. uppdrag med internationell anknytning. Dit hör sådan verksamhet som avses i 1 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Det rör sig om fall då regeringen på begäran av Förenta nationerna eller enligt beslut som fattas av Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa beslutat att ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsbevarande verksamhet utomlands. Någon skyldighet att tjänstgöra i en sådan styrka anses inte föreligga för anställda i Försvarsmakten, t.ex. yrkesofficerare eller reservofficerare. Tjänstgöringen är således frivillig och åligger en anställd endast om denne genom särskilt anställningsavtal godtagit denna.

Syftet med förslagen i den nu framlagda lagrådsremissen är att det i fortsättningen skall vara möjligt att utan fristående anställningsavtal ålägga anställda i Försvarsmakten att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Ingen skall dock vara tvungen att fullgöra en sådan tjänstgöring utan ett anställningsavtal som innefattar en sådan skyldighet. För den som inte har en anställning i Försvarsmakten men vill tjänstgöra i utlandsstyrkan skall avtal även i fortsättningen kunna träffas för begränsad tid om anställning för sådan tjänstgöring.

De bestämmelser i övrigt som idag finns i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, LUF, och lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. avses gälla oförändrade för dem som tjänstgör i utlandsstyrkan.

2 §

Paragrafen föreslås bli upphävd. Följden av förslaget blir bl.a. att det i första meningen föreskrivna kravet på särskild anställning för tjänstgöring i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands utgår. Att det skall krävas anställning i Försvarsmakten bl.a. för sådan tjänstgöring och att personalen skall ingå i en utlandsstyrka inom Försvarsmakten föreslås i remissen komma till uttryck i LUF. Lagrådet har ingen erinran mot förslaget.

Med förslaget att upphäva 2 § kommer lagen, som också sagts i remissprotokollet, att bli en ren bemyndigandelag. Lagrådet föreslår därför att paragrafindelningen upphävs och att innehållet i 3 § förs över till nuvarande 1 § som en andra mening med följande lydelse: ”Högst tretusen personer får samtidigt tjänstgöra utomlands i en sådan styrka.” Vad som här avses är som redan framgått tjänstgöring för fredsbevarande verksamhet. Av 1 § andra stycket LUF i nuvarande lydelse följer att det i Försvarsmaktens utlandsstyrka härutöver kan ingå militär och civil personal för fredsframtvingande verksamhet.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

1 §

*Första stycket*

Det har vid föredragningen upplysts att endast anställda i Försvarsmakten får tjänstgöra i Försvarsmaktens utlandsstyrka. Lagrådet har vid sin granskning av lagförslaget därför utgått ifrån att kravet i det föreslagna tredje stycket på anställning i Försvarsmakten för tjänstgöring i utlandsstyrkan inte innebär någon nyhet i sig. Något behov av en upplysning om att lagen skall tillämpas på dem som tjänstgör i utlandsstyrkan torde inte behövas. Den föreslagna andra meningen bör därför kunna utgå.

Lagrådet föreslår att första stycket får lyda: ”Inom Försvarsmakten skall finnas en utlandsstyrka för verksamhet som avses i denna lag.”

*Andra och tredje styckena*

Av det föreslagna tredje stycket följer, som redan sagts, att endast den som har en anställning i Försvarsmakten får tjänstgöra i utlandsstyrkan. Avsikten med stycket är att ge uttryck för att endast den är skyldig att tjänstgöra i utlandsstyrkan vars anställningsavtal omfattar en sådan skyldighet. Behovet av en reglering av detta slag kan ifrågasättas. Det följer utan särskild föreskrift i lagen att den som innehar en anställning inte har en vidare tjänstgöringsskyldighet än vad anställningsavtalet omfattar.

Finns det inte något anställningsavtal över huvud taget, får ett sådant avtal träffas. Och finns det ett anställningsavtal men detta inte omfattar tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan, kan antingen det gällande avtalet kompletteras efter överenskommelse eller särskilt avtal tecknas.

Mot bakgrund av vad som anförts i remissen vill Lagrådet dock inte avstyrka att det införs en uttrycklig bestämmelse gällande tjänstgöringsskyldigheten. Lagrådet förordar dock att denna förs in i andra stycket och ges följande lydelse:

”I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal tjänstgöra som enligt anställningsavtal är skyldig att fullgöra tjänst i styrkan och som behövs för internationell verksamhet i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.”

Den föreslagna texten innebär att den som vid ikraftträdandet av lagändringen innehar en sådan anställning i Försvarsmakten som inte omfattas av en tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan, efter ikraftträdandet kan få en sådan skyldighet endast om han eller hon tecknar ett avtal som innefattar en sådan skyldighet. Lagrådet utgår ifrån att en skyldighet att tjänstgöra i utlandsstyrkan kommer att uttryckligen anges i anställningsavtalen även i fråga om nyanställda. Förslaget ger möjlighet att antingen komplettera ett gällande anställningsavtal så att detta omfattar också den i lagen reglerade tjänstgöringsskyldigheten eller att teckna ett särskilt avtal om sådan tjänstgöringsskyldighet. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet kan det bli fråga om ett avtal som skall löpa tills vidare eller vara tidsbegränsat. Det kan t.ex. vara fråga om ett avtal om tjänstgöring vars omfattning är på förhand avgränsad eller om ett avtal innefattande en generell tjänstgöringsskyldighet i utlandsstyrkan.

Om Lagrådets förslag till ändrad lydelse av andra stycket inte godtas, förordas att det föreslagna tredje stycket flyttas upp och får bilda paragrafens andra stycke samt att stycket avslutas enligt följande ”- - - skall anställas särskilt för tjänstgöring i styrkan.” Förslaget innebär att det nuvarande andra stycket kommer att utgöra en nytt tredje stycke.

4 §

#### *Första stycket*

Det i första meningen föreslagna uttrycket ”särskild anställning” torde vara avsett att referera till remissens förslag i 1 § tredje stycket om anställning särskilt i utlandsstyrkan. Med Lagrådets alternativ saknas denna skrivning att referera till. Oavsett om skrivningen i det föreslagna tredje stycket behålls eller ej kan uttrycket ”särskild anställning” uppfattas som missvisande i det fall det är fråga om en anställning av någon som inte redan innehar en anställning i Försvarsmakten.

Lagrådet förordar därför att första meningen får följande lydelse: ”En anställning för tjänstgöring enbart i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring.” Godtas inte förslaget, föreslås att det i första raden mellan orden ”anställning” och ”i utlandsstyrkan” förs in orden ”för tjänstgöring”.

#### *Andra stycket*

I detta stycke finns bestämmelser om uppsägningstidens längd för en sådan anställning som avses i första stycket. Lagrådet föreslår att första meningen får lyda ”Anställningen får sägas upp före anställningstidens utgång med en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare.”

#### *Tredje stycket*

Till detta stycke har i det remitterade lagförslaget flyttats över text från nuvarande 3 § 1. En utgångspunkt för behovet av att undanta bestämmelserna i 15 – 17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd är att arbetstagaren är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § nämnda lag. Eftersom lagstöd för en tidsbegränsning av anställning för tjänstgöring i utlandsstyrkan finns i 4 § första stycket LUF kan det ifrågasättas om bestämmelsen i tredje stycket över huvud taget behövs.

Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 januari 2003.

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Ulvskog, Lindh, Sahlin, Pagrotsky, Östros, Messing, Engqvist, Lövdén, Ringholm, Bodström, Karlsson J. O., Sommestad, Karlsson H., Lund, Nykvist, Andnor, Nuder, Johansson, Hallengren, Björklund

Föredragande: Leni Björklund

---

Regeringen beslutar proposition 2002/03:26 Tjänstgöring i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.