

# Regeringens proposition

## 2011/12:115



Soldatanställningar i Försvarsmakten

Prop.  
2011/12:115

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 19 mars 2012

*Fredrik Reinfeldt*

*Sten Tolgfors*  
(Försvarsdepartementet)

### Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar. De arbetstagare som omfattas av lagförslaget är gruppbefäl, soldater och sjömän. I lagen regleras Försvarsmaktens möjlighet att anställa dessa personalkategorier samt därmed sammanhängande frågor.

Gruppbefäl, soldater och sjömän ska anställas på längre tidsbegränsade anställningar. Anställningsavtal ska träffas för kontinuerlig tjänstgöring eller för tidvis tjänstgöring. Vid kontinuerlig tjänstgöring sker tjänstgöringen hos Försvarsmakten under hela anställningstiden, vid tidvis tjänstgöring sker tjänstgöringen hos Försvarsmakten periodvis under anställningstiden. Anställningstiden ska som utgångspunkt vara sex till åtta år, med möjlighet till en förlängning. Den totala anställningstiden som gruppbefäl, soldat eller sjöman får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Den tidsbegränsade anställningen ska vara uppsägningsbar och kunna inledas med en provanställning om högst sex månader. Arbetstagaren ska ha rätt till ledighet från annan arbetsgivare under provanställning samt för periodvis tjänstgöring som tidvis tjänstgörande. Den nya lagen innehåller vidare den ytterligare arbetsrättsliga reglering som anställningsformen kräver. Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från vissa av lagens bestämmelser. Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2012. Lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller för arbetstagarna med de undantag som följer av den nya lagen.

Utöver förslaget till ny lag med tillhörande följdändring redovisar regeringen sin bedömning inom olika närliggande områden, som rekrytering och information, anstånd med studier, Försvarsmakten som arbetsgivare och civilt meritvärde.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	5
2	Lagtext.....	6
2.1	Förslag till lag (0000:00) om vissa försvarsmaktsanställningar.....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)...	17
3	Ärendet och dess beredning.....	18
4	Inledning.....	19
4.1	Allmänt.....	19
4.1.1	Bakgrund.....	19
4.1.2	En samlad politik för Försvarsmaktens soldatförsörjning.....	22
4.2	Internationell jämförelse.....	28
5	Gällande rätt m.m.....	33
5.1	Gällande rätt på det statliga avtalsområdet.....	33
5.1.1	Regeringsformen.....	33
5.1.2	Lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	34
5.1.3	Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.....	35
5.1.4	Anställningsförordningen (1994:373).....	36
5.1.5	Lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	36
5.1.6	Tillämpligheten av LAS i förhållande till statligt anställda.....	39
5.1.7	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	40
5.1.8	Semesterlagen (1977:480).....	41
5.1.9	Ledighetslagarna.....	42
5.1.10	Direktivet 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete.....	44
5.1.11	Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.....	48
5.1.12	Internationella arbetsorganisationen och dess konventioner.....	49
5.1.13	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.....	50
5.1.14	Europarådets sociala stadga.....	51
5.1.15	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.....	51
5.1.16	Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.....	52
5.1.17	Regleringar om likabehandling av kvinnor och män.....	52
5.1.18	Förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.....	54
5.1.19	Kollektivavtalet ALFA.....	54

	5.1.20	Trygghetsavtalet .....	55
	5.1.21	Arbetsgivarverket .....	55
5.2		Särskild reglering på Försvarsmaktens område .....	56
	5.2.1	Förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten .....	56
	5.2.2	Lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt .....	57
	5.2.3	Förordningen (2010:590) om grundläggande och kompletterande militär utbildning inom Försvarsmakten.....	58
	5.2.4	Lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.....	58
	5.2.5	Förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal .....	59
	5.2.6	Officersförordningen (2007:1268).....	59
6		En ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar .....	60
	6.1	Längre tidsbegränsade anställningar av gruppbefäl, soldater och sjömän .....	60
	6.2	Struktur och vissa definitioner.....	73
	6.3	Anställningstid.....	78
	6.4	Provanställningar.....	82
	6.5	Rätt till ledighet från och skydd för den civila anställningen.....	86
	6.5.1	Rätt till ledighet från civil anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten.....	86
	6.5.2	Rätt till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten och för tjänstgöring i vissa fall.....	93
	6.5.3	Innehav av flera statliga anställningar samtidigt .....	97
	6.5.4	Semester .....	97
	6.5.5	Återgång i arbete och slutförande av lagstadgade ledigheter .....	102
	6.5.6	Skydd mot försämrade anställningsvillkor och uppsägning samt vid förfrågan om arbete .....	106
	6.6	Anstånd med att påbörja studier och studieuppehåll för att tjänstgöra i Försvarsmakten .....	110
	6.7	Förhållande till annan arbetsrättslig reglering och kollektivavtal.....	114
	6.7.1	Avvikelser från lagen genom kollektivavtal och förhållandet till LAS .....	114
	6.7.2	Handläggning av vissa mål enligt lagen om rättegång i arbetstvister.....	118
	6.8	Uppsägning.....	119
	6.9	Informationskyldighet och planerad tjänstgöring .....	123
	6.10	Återhämtningstid .....	127
	6.11	Skadestånd.....	129
	6.12	Överklagande.....	130
	6.13	Preskription .....	133

6.14	Andra författningsändringar.....	133	Prop. 2011/12:115
7	Rekrytering och information.....	134	
8	Vissa arbetsgivarfrågor.....	148	
9	Civilt meritvärde.....	155	
10	Ikraftträdande.....	162	
11	Konsekvensbeskrivning.....	162	
11.1	Inledning.....	162	
11.2	Ekonomiska konsekvenser.....	165	
11.2.1	Allmänt.....	165	
11.2.2	Ekonomiska bedömningar.....	167	
11.3	Konsekvenser för jämställdheten.....	171	
11.4	Konsekvenser för företagen.....	173	
11.5	Ytterligare konsekvenser av införandet av det nya personalförsörjningssystemet för Försvarsmakten.....	175	
11.5.1	Pensioner.....	176	
11.5.2	Arbetslöshetsförsäkringen.....	176	
12	Författningskommentar.....	177	
12.1	Förslaget till lag om vissa försvarsmaktsanställningar...	177	
12.2	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).....	195	
	Bilaga 1 Sammanfattning av betänkandet Personalförsörjningen i ett reformerat försvar (SOU 2010:86).....	196	
	Bilaga 2 Lagförslagen i betänkandet.....	205	
	Bilaga 3 Förteckning över remissinstanserna.....	224	
	Bilaga 4 Lagrådsremissens lagförslag.....	225	
	Bilaga 5 Lagrådets yttrande.....	237	
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 19 mars 2012.....	245	

# 1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2011/12:115

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om vissa försvarsmaktsanställningar, och
2. lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

## 2.1 Förslag till lag (0000:00) om vissa försvarsmaktsanställningar

Härigenom föreskrivs följande.

**Inledande bestämmelser**

**1 §** I denna lag finns särskilda bestämmelser om arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten.

**2 §** Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Det gäller dock inte kollektivavtal som avses i 3 §.

**3 §** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § överskrids,

2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet<sup>1</sup>.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

*Förhållandet till lagen om anställningsskydd*

**4 §** För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd: 4–6 och 6 c §§, 6 d § första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

<sup>1</sup> EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 31991L0533).

**5 §** För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller semesterlagen (1977:480), om inte annat följer av 41–47 §§ eller av lagen (2010:449) om Försvarmaktens personal vid internationella militära insatser.

### Definitioner

**6 §** I denna lag avses med

1. gruppbefäl, soldat och sjöman: en arbetstagare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare,

2. kontinuerligt tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör sammanhängande i Försvarmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,

3. tidvis tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,

4. civil anställning: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarmakten,

5. civil arbetsgivare: en annan arbetsgivare än Försvarmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarmakten,

6. tjänstgöring: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet,

7. internationell militär insats: verksamhet som Försvarmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att

a) avvärja risk för en väpnad konflikt,

b) hejda en pågående väpnad konflikt,

c) övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd,  
eller

d) skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

### Anställningsavtal

**7 §** Gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten ska vara tidsbegränsat anställda och får inte anställas med stöd av någon annan lag än denna.

Anställningsavtal ska ingås för kontinuerlig tjänstgöring eller tidvis tjänstgöring.

**8 §** Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten får samtidigt inneha en annan anställning hos en sådan arbetsgivare som avses i 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

**9 §** Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Om en anställningstid på minst sex år skulle innebära att tidsgränsen för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

Första stycket hindrar inte avtal som omfattar kortare tid än sex år i de fall som anges i 10, 11 eller 12 §. Prop. 2011/12:115

**10 §** Ett anställningsavtal får ingås för vikariat som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos Försvarsmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår vikariatet till ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring. Anställningen gäller då för ytterligare sex år. Om en anställningstid på sex år skulle innebära att tidsgränsen enligt 9 § för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

**11 §** Ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring får ingås även för tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstagare som har en sådan specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

**12 §** En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före prøvotidens utgång.

**13 §** Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en anställning enligt 9 §. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

**14 §** Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, om anställningstiden är tre veckor eller mer. Informationen ska lämnas senast en månad efter det att anställningsavtalet har ingåtts. Om arbetstagaren ska avresa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan.

Informationen ska innehålla följande uppgifter

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,

4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. provotidens längd vid provanställning,
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

De uppgifter som avses i andra stycket 5, 7 och 8 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

**15 §** Försvarsmakten ska i den utsträckning det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring.

Senast tre månader före tjänstgöring ska Försvarsmakten informera arbetstagaren om tidpunkten för tjänstgöringens början, tjänstgöringens omfattning och var den ska ske. Informationen får lämnas senare om det finns särskilda skäl för det.

**16 §** En anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte annat följer av 10 § andra stycket.

En sådan anställning som avses i 9, 10 eller 11 § får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

**17 §** En arbetstagare får med omedelbar verkan lämna sin anställning, om Försvarsmakten väsentligt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd kan Försvarsmakten genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

**18 §** Försvarsmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, om det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

**19 §** Om Försvarsmakten förkortar en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av andra skäl än vad som anges i 18 §, ska Försvarsmakten utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet.

Detta gäller dock inte för tid då arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

### **Uppsägningstid**

**20 §** För både Försvarsmakten och arbetstagaren gäller en minsta uppsägningstid på tre månader. Försvarsmakten får bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid på

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

**21 §** Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

#### **Företrädesrätt till återanställning**

**22 §** Vid tillämpningen av 25 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd ska med arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5 § den lagen avses arbetstagare som anställts enligt 9–11 §§ denna lag.

Vid tillämpningen av 25 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 15 § första stycket den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Vid tillämpningen av 27 § första stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 16 § andra stycket den lagen avses besked enligt 24 § andra stycket denna lag.

Vid tillämpningen av 3 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked enligt 15 § den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

#### **Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta**

**23 §** En arbetstagare som är anställd enligt 9 eller 10 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av Försvarsmakten om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Detta gäller dock endast om arbetstagaren har varit anställd hos Försvarsmakten mer än tolv månader under de senaste tre åren när anställningen upphör. Är anställningstiden så kort att ett besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

**24 §** Ett besked enligt 23 § ska vara skriftligt.

I beskedet ska det anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Om arbetstagaren har företrädesrätt och det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska även detta anges.

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

**25 §** En arbetstagare som har fått ett besked enligt 23 § har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

**26 §** Ger Försvarsmakten en arbetstagare ett besked enligt 23 § om att en anställning ska upphöra, ska samtidigt den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör varslas.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

### **Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande**

**27 §** En arbetstagare ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Informationen ska lämnas när anställningsavtalet ingås med en civil arbetsgivare eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

### **Rätt till ledighet från civil anställning**

**28 §** En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten.

Rätt till ledighet enligt första stycket gäller endast en period hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring enligt 11 §.

**29 §** En förutsättning för rätt till ledighet enligt 28 § första stycket är att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos sin civila arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid enligt första stycket tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

**30 §** En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten enligt denna lag.

Ledighet enligt första stycket får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av provanställning enligt 28 § första stycket får ledigheten omfatta högst arton månader i en följd.

En arbetstagare har rätt till ledighet utöver det som följer av andra stycket om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl.

**31 §** En förutsättning för rätt till ledighet i mer än sex månader enligt 30 § är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

**32 §** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske ska anmälan göras så snart som möjligt. I anmälan ska arbetstagaren ange när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Om ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarsmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

**33 §** En civil arbetsgivare får skjuta upp anmäld ledighet högst tre månader från det att arbetstagaren anmält ledigheten, när ledigheten gäller

1. provanställning enligt denna lag, eller
2. den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning.

En civil arbetsgivare som beslutar att skjuta upp ledigheten ska genast underrätta arbetstagaren.

#### *Återgång i arbete*

**34 §** En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska snarast möjligt underrätta sin civila arbetsgivare om detta.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren senarelägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

#### **Skydd för den civila anställningen**

**35 §** Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sägs upp eller avskedas från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

**36 §** En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte på grund av denna begäran eller ledighet skyldig att hos sin civila arbetsgivare godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

**37 §** När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla personen sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

#### **Återhämtningstid**

**38 §** En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under denna tid ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

**39 §** Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet.

Innan arbetstagaren sänds på en ny internationell militär insats, ska Försvarsmakten bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämtningstid ska inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

**40 §** Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande, omfatta minst tolv månader.

Sker tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får den inte överstiga sex månader i följd.

#### **Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare**

##### *Semester hos den civila arbetsgivaren*

**41 §** Semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen, i den utsträckning som Försvarsmakten inte redan har lagt ut semestern för arbetstagaren. En civil arbetsgivare ska lägga ut sådan kvarvarande semester på samma sätt som om den hade tjänats in i den civila anställningen. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

**42 §** Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten när semester som har tjänats in hos Försvarsmakten läggs ut.

**43 §** Vid beräkningen av semesterdagar enligt 18 § semesterlagen (1977:480) ska den civila arbetsgivaren ta hänsyn även till semesterdagar som har tjänats in hos Försvarsmakten.

##### *Semester hos Försvarsmakten*

**44 §** Den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in i sin civila anställning ska läggas ut hos Försvarsmakten, i den utsträckning som den civila arbetsgivaren inte redan har lagt ut semestern för arbetstagaren. Detta gäller dock inte när det arbete som utförs hos

Försvarmakten med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden<sup>2</sup>.

Kvarvarande semester enligt första stycket ska läggas ut på samma sätt som om den hade tjänats in hos Försvarmakten. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarmakten läggas ut först.

**45 §** Försvarmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om när den semester som har tjänats in hos den civila arbetsgivaren läggs ut.

#### *Övriga bestämmelser om semester*

**46 §** Försvarmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar med semesterlön som har tjänats in under tjänstgöringen hos Försvarmakten och hur många av dessa dagar som har lagts ut under semesteråret. Försvarmakten ska också underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarmakten avslutas.

**47 §** Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren och hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret. Den civila arbetsgivaren ska också underrätta Försvarmakten om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringen hos Försvarmakten påbörjas.

#### **Annan ledighet**

**48 §** Annan ledighet än semester som arbetstagaren har rätt till enligt lag och som har beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren får slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten. På motsvarande sätt får en sådan ledighet som har beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte har beviljat ledigheten om ledigheten.

#### **Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden**

**49 §** Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

<sup>2</sup> EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

### **Skadestånd**

**50 §** En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare som inte iakttar den uppsägningstid som anges i 20 § första stycket är skadeståndsskyldig.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

### **Preskription**

**51 §** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 13, 14, 16–21, 23–26 eller 35 § ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 9–11 eller 12 § räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling om tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

**52 §** En arbetstagares talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller.

**53 §** Vid annan arbetstvist enligt denna lag än tvist som avses i 51 eller 52 § tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

**54 §** I ett fall som avses i 51, 52 eller 53 § är rätten till förhandling eller talan förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

### **Överklagandeförbud**

**55 §** Försvarsmaktens beslut om anställning enligt denna lag får inte överklagas.

**56 §** Mål om tillämpningen av denna lag ska i den utsträckning som anges i 1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister handläggas enligt den lagen.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

Härigenom föreskrivs att 1 § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>1</sup>

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Särskilda bestämmelser för vissa arbetstagare finns i

1. lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,

2. lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, och

3. lagen (0000:00) om vissa försvarsmaktsanställningar.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2009:1439.

Den 16 juli 2009 beslutade regeringen om direktiv (dir. 2009:58) till en särskild utredare med uppdrag att se över och föreslå de åtgärder som behövs för att kunna anpassa Försvarmaktens personalförsörjning till myndighetens nya uppgifter och behov. Utredningen antog namnet Utredningen om Försvarmaktens framtida personalförsörjning. Dess arbete skulle baseras på de krav på det framtida försvaret som framgår av den av riksdagen antagna propositionen Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). Utredningen skulle särskilt analysera hur Försvarmaktens tillgång till personal på bästa sätt kan tryggas och i detta sammanhang överväga förbättrade möjligheter att tidsbegränsat kunna anställa vissa personalkategorier. Dessutom skulle utredningen föreslå och ta ställning till bl.a. hur anställningsskyddet bör se ut för tidvis tjänstgörande militär personal. I uppdraget ingick också att klarlägga i vilka avseenden de olika delarna i uppdraget kan uppnås genom olika åtgärder såsom författningsreglering eller kollektivavtal.

Utredningen om Försvarmaktens framtida personalförsörjning lämnade i november 2010 ett betänkande, Personalförsörjningen i ett reformerat försvar (SOU 2010:86). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 1*. I betänkandet föreslog utredningen bl.a. en ny lag om vissa arbetstagare i Försvarmakten, med tillhörande följdändringar, och redovisade sin syn på säker bemanning. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 2*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Försvarsdepartementet (dnr Fö2010/2037/MFI).

#### *Lagrådet*

Regeringen beslutade den 9 februari 2012 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 4*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*. Lagrådet har i huvudsak godtagit förslagen men också föreslagit vissa ändringar. Regeringens lagförslag har i huvudsak utformats i enlighet med vad Lagrådet har förordat. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 6.5.5, 6.7.1, 6.8 och 6.10 samt i författningskommentaren. Dessutom har vissa språkliga och redaktionella ändringar gjorts.

## 4.1 Allmänt

## 4.1.1 Bakgrund

*Det militära försvarets utveckling*

Som en utgångspunkt för propositionens förslag och inriktning när det gäller en samlad personalförsörjningspolitik för Försvarsmakten redovisar regeringen inledningsvis översiktligt de senaste årens beslut om omstrukturering av Försvarsmakten till ett tillgängligt och användbart försvar för insatser nationellt och internationellt.

Våren 2009 beslutade riksdagen om den nya försvarspolitiska inriktningen (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292).

I propositionen anförde regeringen att Sveriges försvarsförmåga ska öka genom att användbarheten och tillgängligheten ökar. Med förändrade mål för det militära försvaret och en ny uppgiftsställning för Försvarsmakten skapas en modern försvarsmakt som klarar de säkerhetspolitiska utmaningarna.

De nya kraven på operativ förmåga medför bl.a. att det militära försvarets genomförande av insatser i Sverige, i närområdet och utanför närområdet sätts i centrum för Försvarsmaktens verksamhet.

Den framtida insatsorganisationen ska bestå av stående och kontrakterade förband och ett kvalificerat hemvärn med nationella skyddsstyrkor. Insatsförbanden ska vara fullt bemannade, materiellt uppfyllda, samövade och inte kräva någon återtagning för att vara fullt användbara. Insatsorganisationen ska med behovsammansatta bataljonsstridsgrupper kunna genomföra insatser. Dessa stridsgrupper ska kunna genomföra självständiga insatser och/eller ingå i multinationellt större förband.

Ett nytt personalförsörjningssystem införs. Personalförsörjningen för alla personalkategorier i Försvarsmakten ska bygga på frivillighet. Om krig, krigsfara eller andra utomordentliga omständigheter råder och när regeringen så beslutar om det, ska på samma sätt som tidigare insatsorganisationen kunna bemannas med pliktpersonal.

Det nya personalförsörjningssystemet ska vara utformat på ett sådant sätt att det på ett kostnadseffektivt sätt gagnar insatsorganisationens tillgänglighet, användbarhet och förmåga att möta nya uppgifter och förändringar i det säkerhetspolitiska läget. Ett väl fungerande personalförsörjningssystem är en nödvändig förutsättning för att insatsorganisationen ska kunna ge den säkerhetspolitiska handlingsfrihet som behövs.

Förändringsbehovet är särskilt tydligt när det gäller hur behovet av soldater och sjömän ska tillgodoses. En personalförsörjning baserad på frivillighet för alla personalkategorier förbättrar väsentligt förutsättningarna för insatsorganisationen.

I propositionen underströk regeringen också att den i propositionen redovisade inriktningen inte innebär en utveckling mot ett yrkesförsvar. Med undantag för yrkesofficerare kommer den militära personalen även fortsättningsvis att tjänstgöra under begränsad tid. Huvuddelen av den militära personalen, bl.a. reservofficerare, soldater och sjömän i

kontraktförbanden och personalen i hemvärnet kommer att ha en annan huvudsaklig sysselsättning – arbete eller studier – vid sidan av den militära tjänstgöringen. Till detta kommer att soldater och sjömän i de stående förbanden bör anställas för viss tid.

Förändringarna i personalförsörjningen är omfattande och kommer att ta tid att genomföra, framhöll regeringen i propositionen.

Regeringen underströk i propositionen också att utvecklingen mot ett mer användbart och tillgängligt försvar bara kan ske i den takt som ekonomin medger.

### *En modern personalförsörjning*

Nästa steg i reformeringen av försvaret togs våren 2010 genom riksdagens beslut med anledning av propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar (prop. 2009/10:160, bet. 2009/10:FöU8, rskr. 2009/10:269). Genom riksdagens beslut realiserades den övergång till ett personalförsörjningssystem grundat på frivillighet som aviserats i propositionen Ett användbart försvar.

En reformerad personalförsörjning är enligt regeringen i propositionen en avgörande förutsättning för att genomföra den försvarspolitiska inriktningen. Förändringsbehovet är särskilt tydligt i fråga om principerna för att tillgodose behovet av gruppbefäl, soldater och sjömän. En övergång till en personalförsörjning som grundas på frivillighet för samtliga personalkategorier i insatsorganisationen skulle väsentligt förbättra förutsättningarna att skapa en insatsorganisation som motsvarar dagens krav på säkerhetspolitisk handlingsfrihet.

På längre sikt är Försvarsmaktens möjlighet att uppfylla de krav som ställs på insatsorganisationen beroende av ett kontinuerligt inflöde av kvinnor och män som vill verka som yrkes- eller reservofficerare eller gruppbefäl, soldater och sjömän i kontrakterade eller stående förband eller som hemvärnssoldater. Förmågan att attrahera och behålla personal – dvs. rekryteringskraften – måste enligt regeringens mening i propositionen ställas i förgrunden vid utformningen av det nya personalförsörjningssystemet. För att stärka personalförsörjningen måste därutöver ytterligare ansträngningar göras för att såväl kvinnor som män ska utgöra en självklar rekryteringsbas för både militär och civil personal inom Försvarsmakten.

Även i framtiden kommer det att finnas ett tydligt behov av olika tjänstgöringsformer för den militära personalen. Regeringen avvisade därför även i propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar ståndpunkten att reformbehovet skulle innebära en utveckling mot ett yrkesförsvar. Merparten av gruppbefälen och soldaterna kommer att tjänstgöra tidvis i insatsorganisationen. Tidvis tjänstgöring innebär att personalens huvudsakliga sysselsättning finns utanför Försvarsmakten. Den enskilde tjänstgör dock regelbundet i Försvarsmakten genom utbildning, övning, beredskap och insatser. Vid sidan av tidvis tjänstgörande personal kommer det att finnas en mindre andel gruppbefäl, soldater och sjömän som anställs för viss tid för kontinuerlig tjänstgöring i de stående förbanden. I huvudsak kommer endast yrkesofficerare att anställas tills vidare.

Det är, underströk regeringen i propositionen, nödvändigt med olika tjänstgöringsformer bl.a. för att över tiden kunna upprätthålla eller anpassa insatsorganisationen till varierande krav på beredskap eller insatser. Tidvis eller tidsbegränsad tjänstgöring för soldater och sjömän innebär vidare att den belastning som insatser kan innebära begränsas för den enskilde. Den tidsbegränsade tjänstgöringen har också betydelse för att skapa bästa möjliga förutsättningar för den enskilde att övergå till civil verksamhet. Enligt regeringens mening finns det därutöver ett värde i att en stor del av insatsorganisationens personal har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarmakten. Detta innebär bl.a. att den militära personalen kan bidra med civila kompetenser och kunskaper i verksamheten, samtidigt som den bidrar till att kunskap om Försvarmakten sprids till andra delar av samhället och därmed stärker försvarets folkliga förankring.

Riksdagens beslut med anledning av propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar innebar att försvarets personalförsörjning inte längre huvudsakligen ska vila på en totalförsvarsplikt. Regeringen betonade dock i propositionen att totalförsvarsplikten kvarstår i grunden. Däremot ska skyldigheten att genomgå mönstring och skyldigheten att fullgöra värnplikt eller civilplikt i framtiden kräva att regeringen med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap först har beslutat om detta. Lagändringarna om totalförsvarsplikten trädde i kraft den 1 juli 2010.

Mot den här bakgrunden redovisade regeringen i propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar den fortsatta inriktningen i fråga om rekrytering och grundutbildning i det nya personalförsörjningssystemet. En frivillig militär grundutbildning och en frivillig kompletterande militär utbildning skulle inrättas inom Försvarmakten. Efter avslutad grundläggande och eventuellt kompletterande militär utbildning och efter att eventuella ytterligare bedömningar som skulle kunna vara nödvändiga har genomförts, kan avtal om tjänstgöring tecknas mellan den enskilde och Försvarmakten. Därefter kommer den enskilde att genomföra den ytterligare utbildning som är nödvändig för tjänsten inom ramen för anställningsavtalet.

Försvarmakten övergår för närvarande till ett tvåbefälssystem, vilket består av officerare och specialistofficerare. Rekryteringsbasen för grundläggande officersutbildning kommer att utgöras bl.a. av dem som har genomgått militär grundutbildning. Även anställda gruppbefäl, soldater och sjömän m.fl. kategorier kommer att rekryteras bland dem som genomgått grundläggande och kompletterande militär utbildning.

I propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar redovisade regeringen också en samlad veteransoldatpolitik. Statsmakterna har uttalat att Sverige fortsatt ska ha höga ambitioner när det gäller deltagande i fredsfrämjande verksamhet. Det innebär att antalet personer som deltar i sådan verksamhet kommer att vara stort.

Deltagande i internationella militära insatser medför risker. Förberedelserna för personalen inför en insats, stödet under och omhändertagandet efter insats är därför grundläggande för att Sverige ska kunna uppfylla sitt ansvar för den berörda personalen. Detta förutsätter att verksamheten grundas på en sammanhängande, trovärdig och allmänt

accepterad personalpolitik. Denna politik måste täcka alla delar i kedjan från det att en insats initieras till långt efter att den avslutats.

Veteransoldatpolitiken genomförs nu. Den 1 januari 2011 trädde lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser respektive förordningen (2010:651) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser i kraft. Härigenom har omhändertagandet av personalen vid internationella militära insatser stärkts. Försvarsmakten har ett särskilt uppföljningsansvar av personal som tjänstgjort i internationella militära insatser. Utan begränsning i tiden ska myndigheten bistå den enskilde med stödåtgärder. Anhörigstödet har utvecklats. Likaså har veteransoldatpolitiken utvecklats på en rad andra områden. Det gäller bl.a. frågor om statens erkännande av veteransoldaterna med medaljer och ceremonier, insats- och tjänstgöringsfrekvens, information och samarbete med veteransoldat- och anhörigorganisationer. Vidare har en veteranavdelning inrättats i Försvarsmakten. Veteransoldatpolitiken var i huvudsak genomförd vid utgången av 2011.

#### **4.1.2 En samlad politik för Försvarsmaktens soldatförsörjning**

Genom denna proposition redovisar regeringen en samlad politik för Försvarsmaktens försörjning med gruppbefäl, soldater och sjömän. Politiken utgår från de tidigare propositionerna om den nya försvarspolitiska inriktningen, prop. 2008/09:140 och Modern personalförsörjning för ett användbart försvar, prop. 2009/10:160. De grunder som där lades fast kompletteras nu med ett regelsystem som gör det möjligt att utveckla ett försvar med tillgängliga och användbara insatsförband som kan verka nationellt, i närområdet och utanför närområdet. Regeringens förslag i denna proposition innebär att ett arbetsrättsligt ramverk läggs fast för väsentliga delar av Försvarsmaktens personalförsörjning. Vid sidan om detta ger regeringen i propositionen besked om en fortsatt inriktning av vissa frågor om Försvarsmaktens personalförsörjning.

Försvarsmaktens förband kommer i enlighet med prop. 2008/09:140 i framtiden att vara organiserade i två huvudsakliga förbandstyper, nämligen stående förband och kontraktsförband. Till detta kommer hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna. Stående förband är förband med en hög tillgänglighet avsedda för de mest krävande uppgifterna. De stående förbanden kan normalt användas till beredskap och snabbinsatser samt rotationsinsatser i och utanför närområdet. Kontraktsförbanden bör vara personellt och materiellt uppfyllda och samövade så att de uppfyller kraven på operativ förmåga och beredskap. De aktiveras regelbundet och genomför förbandsövningar i form av repetitionsövningar för att vidmakthålla sin förmåga. Kontraktsförbanden används i första hand till att upprätthålla beredskap och till rotationsinsatser. De kan också användas vid etablerandet av en ny insats. De kan då ges snabbinsatsberedskap genom att aktiveras för detta ändamål.

Hög tillgänglighet och varierande militär insatsmiljö ställer krav på förband med välutbildade och erfarna officerare, specialistofficerare,

gruppbefäl, soldater och sjömän. Alla förband i insatsorganisationen bör ha en tillgänglighet som ger riksdag och regering stor handlingsfrihet vid val av förmåga i olika avseenden inför beslut om en insats.

Regeringen vill understryka att det militära försvaret är ett nationellt säkerhetsintresse som rör hela samhället och alla invånare. Detta innebär att ett system för att personalförsörja försvaret också blir en fråga för hela samhället. Inom ramen för totalförsvarspikten finns bestämmelser som är genomgripande för den enskilde. Men där finns också bestämmelser som påverkar t.ex. en arbetsgivare. Det är mot denna bakgrund både rimligt och ändamålsenligt att det nya personalförsörjningssystemet för Försvarsmakten också berör andra delar av samhället än försvaret.

I det nya personalförsörjningssystemet införs två nya militära personal-kategorier, nämligen kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Kontinuerligt tjänstgörande personal är arbetstagare som har anställningen i Försvarsmakten som sin huvudsakliga sysselsättning. Tidvis tjänstgörande personal är arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten men som tjänstgör inom Försvarsmakten periodvis.

Regeringen vill i detta sammanhang peka på att Försvarsmakten sedan sommaren 2010 har anställt gruppbefäl, soldater och sjömän i enlighet med de nya principerna. Kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän har anställts tidsbegränsat med stöd av kollektivavtal. För tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän har s.k. interimskontrakt tecknats mellan Försvarsmakten och den enskilde. Interimskontrakt är Försvarsmaktens benämning på ömsesidiga, icke bindande avsiktsförklaringar från Försvarsmakten och enskilda som syftar till juridiskt bindande anställningsavtal mellan parterna. Genom förslagen i propositionen kommer detta nu att författningsregleras. Därmed kommer det också att finnas författningsstöd för att anställa även tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.

I det följande lämnar regeringen en översiktlig redovisning av förslagen och inriktningen i propositionen och därmed en beskrivning av den samlade politiken för Försvarsmaktens försörjning med gruppbefäl, soldater och sjömän.

### *Säker bemanning*

Det är grundläggande för det nya försvaret att Försvarsmakten har en säker bemanning. Personalförsörjningssystemet måste tillförsäkra denna säkra bemanning. Detta förutsätter dels att Försvarsmaktens organisation alltid är fullt bemannad med personal med rätt kompetens, dels att denna personal också infinner sig när den är planerad för tjänstgöring i en insats. En rätt bemannad organisation förutsätter i sin tur att Försvarsmakten i tid kan förutse sina personalbehov och att myndigheten kan rekrytera, vidareutveckla, behålla och avveckla sin personal på ett sätt som gör att behov och tillgång är i balans vid varje tidpunkt. För att kunna uppfylla detta måste Försvarsmakten uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Genom en ny lagstiftning regleras ett antal arbetsrättsliga frågor om gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten. Regleringen görs genom en särskild lag – en speciallag – för Försvarsmakten. Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen i vissa avseenden genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Lagen ska i sin helhet tillämpas på arbetstagare i Försvarsmakten som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän. Lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser ändras inte. Frågor om Försvarsmaktens personal vid sådan verksamhet regleras således även fortsättningsvis genom den lagen.

#### *Arbetskyldighet*

En arbetstagare som är anställd i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman ska under sin anställningstid vara skyldig att tjänstgöra i internationella militära insatser i enlighet med sitt individuella anställningsavtal. Den nya lagen innehåller inga bestämmelser om internationell arbetskyldighet som går utöver den arbetskyldighet som finns inom ramen för anställningen.

#### *Anställningsformer*

Försvarsmakten ska kunna anställa gruppbefäl, soldater och sjömän genom längre tidsbegränsade anställningar. En sådan tidsbegränsad anställning ska inte kunna övergå i en tillsvidareanställning.

#### *Anställningstider*

Kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna anställas tidsbegränsat i sex till åtta år, med möjlighet att ingå ett nytt anställningsavtal alternativt förlänga anställningen. Även tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna anställas tidsbegränsat i sex till åtta år, med möjlighet att ingå ett nytt anställningsavtal alternativt förlänga anställningen. Total anställningstid ska kunna uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Gruppbefäl, soldater och sjömän kan även anställas som vikarier eller i vissa fall särskilt för tjänstgöring i en specifik internationell militär insats.

#### *Provanställning*

Om det behövs ska Försvarsmakten kunna träffa avtal om tidsbegränsad provanställning under högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter prövotiden ska besked lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tidsbegränsad anställning enligt den nya lagen. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prövotidens utgång.

En tidsbegränsad anställning enligt den nya lagen ska kunna sägas upp i förtid av Försvarmakten eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. När Försvarmakten säger upp en arbetstagare måste uppsägningen vara sakligt grundad.

#### *Uppsägningstider*

För både Försvarmakten och arbetstagaren ska gälla en minsta uppsägningstid om tre månader. Försvarmakten får dock tillåta arbetstagaren en kortare uppsägningstid. Vidare ska en arbetstagare vid uppsägning ha rätt till längre uppsägningstid än tre månader, beroende på hur lång tid anställningen i Försvarmakten varat.

#### *Informationsskyldighet*

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska vara skyldig att antingen vid anställningens ingående eller vid anställningstidpunkten hos den civila arbetsgivaren informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarmakten. Arbetstagaren ska också hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarmakten. Försvarmakten ska hålla arbetstagaren informerad om planerad tjänstgöring och senast tre månader före en tjänstgöringsperiod informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning och förläggning.

#### *Återhämtningstid*

En arbetstagare som är anställd enligt den nya lagen ska ha rätt till återhämtningstid efter att ha genomfört en internationell militär insats. Arbetstagaren är inte tjänstebefriad under återhämtningstiden, men tjänstgöringen ska inte innefatta deltagande i en internationell militär insats.

#### *Rätt till ledighet från civil anställning*

En arbetstagare ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarmakten. En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska också ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarmakten. Ledighet för att tjänstgöra som tidvis tjänstgörande får omfatta högst tolv månader sammanhängande. En arbetstagare ska också få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i sin civila anställning i samma omfattning som före ledigheten. Om en tidvis tjänstgörande arbetstagare måste avbryta sin ledighet på grund av att Försvarmakten förkortar tjänstgöringsperioden ska Försvarmakten betala lön och övriga anställningsförmåner under en månad. Denna skyldighet gäller dock inte om arbetstagaren kan avbryta sin ledighet hos den civila arbetsgivaren.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedades från sin civila anställning enbart därför att hon eller han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt den nya lagen ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det. En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt den nya lagen ska inte ska vara skyldig att till följd av detta skäl godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten hos sin civila arbetsgivare. Arbetstagaren ska inte heller vara skyldig att hos sin civila arbetsgivare godta någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Vidare ska en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt den nya lagen inte på grund av detta få behandlas sämre när hon eller han gör en förfrågan om eller söker arbete.

#### *Anstånd med studier och studieuppehåll*

De regler som redan gäller för anstånd med studier och studieuppehåll på universitets- och högskoleområdet ska tillämpas också för den som behöver anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll för att pröva en anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Samma ska gälla för studieuppehåll för tjänstgöring i Försvarsmakten som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman. Om anstånd m.m. aktualiseras för utbildningar inom yrkeshögskolan får frågan lösas med berörd utbildningsanordnare med beaktande av hur utbildningsplaneringen ser ut.

#### *Skadestånd*

En arbetsgivare som bryter mot den nya lagen ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till, utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare kan ådra sig skadeståndsskyldighet om hon eller han inte iakttar den uppsägningstid som anges i den nya lagen.

#### *Överklagande*

Försvarsmaktens beslut om anställning enligt den nya lagen ska inte få överklagas.

#### *Information om totalförsvaret*

Det är angeläget att kunskap om det svenska totalförsvaret förmedlas i skolan. Försvarsmakten bör tillsammans med övriga berörda myndigheter utarbeta material som underlättar för lärare och elever att arbeta med totalförsvarsområdet. Försvarsmakten bör också erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till elever från gymnasieskolans yrkesprogram.

Försvarsmakten bör överväga att vidta särskilda åtgärder för att underlätta för studerande att tjänstgöra inom myndigheten, t.ex. att anpassa rotationen vid internationella insatser till studietiderna. Myndigheten bör också utveckla formerna för att rekrytera personal tillsammans med civila arbetsgivare.

*Information och stöd*

Försvarsmakten bör överväga att utarbeta informations- och stödmaterial som de tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldaterna och sjömännen kan använda när de informerar arbetsgivare och anhöriga om sin arbetskyldighet i Försvarsmakten. Likaså bör myndigheten överväga att utarbeta former för en kontinuerlig dialog med den tidvis tjänstgörande personalen.

*Premier*

Försvarsmakten bör överväga att ta upp frågan om premier, som en del i incitamentsstrukturen för Försvarsmaktens personalförsörjning, med parterna på det statliga avtalsområdet.

*Arbetsgivarrelationer m.m.*

Försvarsmakten bör överväga att inrätta en särskild funktion för arbetsgivarrelationer centralt i Försvarsmakten. Funktionen skulle ha ett övergripande och sammanhållande ansvar för arbetet med de civila arbetsgivarna. Vidare bör Försvarsmakten överväga att inrätta försvarsmaktsråd på flera orter över hela landet och att tillsammans med parterna på det statliga avtalsområdet ta upp frågan om en partssammansatt grupp för frågor om sociala villkor för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän.

*Civilt meritvärde*

Försvarsmakten bör överväga att inrätta en centralt placerad funktion för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning. Myndigheten bör utveckla det civila meritvärdet i samverkan med övriga aktörer på den civila arbetsmarknaden och med utbildningsväsendet.

*Individuell karriärväxlingsplan*

Kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän bör ha möjlighet att i samverkan med Försvarsmakten upprätta en individuell karriärväxlingsplan. Planen bör redovisa insatser i slutet på anställningen, vilka förbereder den enskilde för en civil karriär. Försvarsmakten bör överväga att ta upp denna fråga med parterna på det statliga avtalsområdet.

Försvarsmakten bör överväga att erbjuda kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän – som är lämpliga och vill fortsätta arbeta inom Försvarsmakten – utbildning till specialistofficer.

## 4.2 Internationell jämförelse

Utredningen har i avsnitt 3 i sitt betänkande redogjort för de internationella jämförelser som gjorts i utredningsarbetet. Utredningen har tagit in upplysningar från ett antal länder (Australien, Danmark, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Kanada, Lettland, Nederländerna, Polen, Slovakien, Spanien, Storbritannien, Tjeckien, Tyskland, USA och Vitryssland) samt även utgått från underlag som inhämtats av Utredningen om totalförsvarsplikt och frivillighet (SOU 2009:63).

### *Översiktlig presentation av val av personalförsörjningssystem i ett urval länder*

Exempel på länder som sedan en längre tid har haft ett system baserat på frivillighet är Australien, Kanada, Storbritannien och USA. Dessa länder har även en lång tradition av ett utbrett internationellt engagemang.

Exempel på länder som på senare år övergått till ett system baserat på frivillighet är Belgien, Bosnien-Hercegovina, Bulgarien, Frankrike, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Nederländerna, Portugal, Slovakien, Tjeckien och Ungern.

Exempel på länder som fortfarande använder värnplikt för sin personalförsörjning är Albanien, Danmark, Finland, Norge, Ryssland, Schweiz, Turkiet, Tyskland och Österrike. För samtliga länder med värnplikt krävs en separat rekrytering för utlandsmissioner, liknande den som Sverige har haft under en längre tid. Det bör särskilt nämnas att värnplikten i Danmark är beskuren och de värnpliktiga används endast till "totalförsvarsuppgifter", dvs. stöd till samhället vid katastrofer etc. Inga värnpliktiga i Danmark placeras i förband med militära uppgifter och löser således inte heller denna del av det nationella behovet.

### *Vissa av utredningen särskilt redovisade frågeställningar och slutsatser*

Varje land är unikt och behöver anpassa åtgärderna därefter. Utredningen har dock ansett sig kunna konstatera vissa generella trender och tendenser.

\* Informationsspridning: informationsspridning och förankring av det militära försvaret sker över lag i tidig ålder och ofta inom ramen för skolans verksamhet. Omfattande informations- och kunskapssatsningar genomförs skilt från den direkta rekryteringen och marknadsföringen som sker längre fram. Utredningen har dragit slutsatsen att det är viktigt att tidigt ge ungdomar kunskap om försvaret och fånga deras intresse. Denna information ges i de flesta länder innan det är dags för den direkta rekryteringen. En naturlig arena för informationssatsningar rörande försvaret visar sig i jämförelsen vara skolan. Där nås hela generationer

genom klassgemensamma satsningar. Informationsinsatser i skolan bör vara inriktade på att nå en så bred grupp av landets ungdomar som möjligt, där fokus är kunskap om det militära försvaret och dess uppgifter i samhället. Informationen kan med fördel kopplas samman med arbetet att stärka landets krisberedskap ur en bredare synvinkel. Förståelse, förankring och vilja att bidra hänger intimt samman med kunskap. Informationsspridningen i skolan framstår vidare inte som ett alternativ till marknadsföring, rekrytering och informationssatsningar i olika media. Sådan information sker utöver skolinformationen och syftar direkt till att locka personer till anställning. En förutsättning för att nå en blandad och bred målgrupp är att den grundläggande kunskapen och förståelsen redan förmedlas inom ramen för skolans verksamhet.

\* Rekrytering och attraktion: med övergången till en personalförsörjning som bygger på att personalen väljer att söka anställning i försvaret är mönstret tydligt, marknadsföring av försvaret som en potentiell och attraktiv arbetsgivare är av yttersta vikt. Detta yttrar sig på flera sätt, dels i vilka grupper som söks upp och informeras, dels i vilket budskap som förmedlas till de potentiella arbetstagarna. Frankrike har t.ex. en stor decentraliserad organisation för information och rekrytering och Nederländerna har ca. 200 rekryteringskontor spridda över landet (1/10-del av Sveriges yta och nära 75 procent större befolkning).

De internationella erfarenheterna pekar även på en stor konjunkturpåverkan på rekryteringen där situationen på arbetsmarknaden och andelen arbetslösa starkt påverkar rekryteringsmöjligheterna. Det är ett tydligt mönster över konjunkturcyklerna i alla länder att högkonjunktur betyder såväl ett besvärligare rekryteringsläge som ökade avgångar bland den anställda personalen. Det senare ställer i sin tur högre krav på rekryteringen genom att högre volymer måste rekryteras. Omvänt innebär lågkonjunktur att färre slutar bland den anställda personalen och förbättrade rekryteringsmöjligheter. Försvaret ses som en möjlighet att skaffa sig utbildning som har civil relevans. Flertalet gruppbefäl, soldater och sjömän kommer att rekryteras i ung ålder och för dessa är Försvarsmakten en första viktig yrkeserfarenhet att visa upp för kommande arbetsgivare. Man ser således Försvarsmakten som en språngbräda vidare. Detta måste även präglade systemet. Ett försvårat rekryteringsläge eller ökat rekryteringsbehov kan leda till att de kvalitativa kraven sänks för att kunna hålla upp volymerna.

\* Stöd till anhöriga: stöd till familj och anhöriga under insatser skiljer sig något mellan länderna. Gemensamt för flertalet är dock åtgärder för att stödja familjerna att ha kontakt med den insatta personalen. Likaså hjälp att bilda lokala nätverk och andra sammankomster prioriteras.

\* Kvinnor i försvaret: särskilda satsningar för att nå kvinnor ger tydliga resultat. Samtliga länder redovisar en kraftigt ojämn könsfördelning men de länder som aktivt arbetar för att öka andelen kvinnor har i snitt dubbelt så många kvinnor anställda som övriga länder.

\* Behålla personal anställningstiden ut: flera faktorer påverkar viljan hos arbetstagarna att stanna hela den avtalade anställningstiden och åtgärder för att få personalen att stanna skiljer sig mellan de undersökta länderna. En återkommande faktor som bidrar till för tidiga avhopp är ett högt insatstempo med mycket frånvaro från hem och familj. Att individen upplever tjänstgöringstiden som icke meningsfull och tiden

efter som osäker gör också att individerna söker sig vidare i förtid. Orsakerna till att individerna slutar i förtid är alltså flera enligt de jämförelser utredningen kunnat göra. Underlagen visar över lag att det finns en grundläggande planering och ambition att hålla ett rimligt operationstempo på förbanden men att den inte alltid upprätthålls på grund av ett för högt tryck, framför allt vad gäller internationell närvaro. Detta drabbar i första hand specialister eller andra individer med särskilt attraktiva kunskaper. En annan typ av förmåner som återfinns i de internationella jämförelserna är erbjudanden som stärker individens möjligheter efter tjänstgöringen. Det är då ofta fråga om utbildning och meritering. De faller ofta ut i slutet på anställningstiden för att förbereda omställningen till en civil karriär. I de länder där de givit bäst resultat har de dock varit introducerade i samband med rekrytering som en del i anställningen och inte som ett avvecklingsprojekt. De fungerar då som ett verktyg både före, under och efter anställningen. Det upplevs som attraktivt vid rekryteringen och fungerar som kvarhållande eftersom det infaller i slutet på den avtalade perioden och det ger en bra övergång till civilt arbete. Sanktioner för att hålla kvar anställda uppges inte vara lika vanliga. Åtgärder som förlängd uppsägningstid och krav på att betala tillbaka kostnader för viss erhållen utbildning finns dock. Det frivilliga i åtagandet betonas av de flesta och att det är viktigt att de som deltar internationellt åker frivilligt. De slutsatser utredningen drar av det internationella underlaget är att en vanlig orsak till att personer slutar innan kontraktstiden är slut är att den individuella insatsfrekvensen blir för hög och att de tidsbegränsade anställningarna lockar arbetstagarna att söka sig vidare. Behovet av tid för att parallellt med sin anställning även kunna bilda familj och upprätthålla ett socialt liv blir tydligt efter ett par år.

\* Genomsnittlig anställningstid: tidsbegränsade anställningar är mycket vanligt för personal anställd i försvaret. I flertalet av de undersökta länderna erbjuds både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Det är inte alls ovanligt att arbetsrätten för försvarsområdet i de studerade länderna omfattas av speciella regler som skiljer sig från den övriga arbetsmarknaden. Ofta uppges att det finns en rättslig reglering som anger hur lång tid som den militära personalen får vara anställd som längst men att det inom ramen för denna maxgräns erbjuds varierande längd på anställningskontrakten. Flera tidpunkter för beslut om fortsatt anställning är inte ovanligt. Anställningstiden varierar stort mellan länderna, ofta finns dock en längsta möjliga anställningstid fastslagen. Det har varit svårt att dra några slutsatser av underlagen då länderna valt olika lösningar. Kontraktstiderna varierar dock alltså stort mellan länderna, från två år till femton år. Länderna uppvisar olika modeller för att hantera kontraktstiderna. I exempelvis Nederländerna har, efter tio års erfarenhet och en större utvärdering av systemet, beslutats att renodla systemet, från korta anställningar till en högsta ålder, för att minska administrationen som uppgavs bli för omfattande. Likaså Danmark har lämnat ett system med olika anställningsformer och kontraktstider för att underlätta administration och öka andelen soldater som är tillgängliga. Därutöver finns flera exempel på länder som använder korta tidsbegränsade anställningar. För att ge några exempel kan nämnas att Italien har ett system som innebär flera tidpunkter för

individen och arbetsgivaren att aktivt ta ställning till ett eventuellt fortsatt engagemang. Först anställs soldaterna på ett kontrakt om minst ett år och max två år. Därefter kan de söka en tidsbegränsad anställning om fyra år varefter, om de bedöms kvalificerade, de kan gå vidare i karriären för antingen ytterligare en tidsbegränsad anställning om som längst fyra år eller som tillsvidareanställd. I Kanada uppges att flertalet antingen slutar under det första året, då ofta på grund av att de upptäcker att anställningen inte passar dem, eller så fullföljer de flesta det inledande anställningskontraktet som brukar vara tre till fem år. I Frankrike är den kortaste anställningstiden för soldater och sjömän tre år medan den genomsnittliga anställningstiden är sex år. De länder som valt att erbjuda förmåner i slutet på en anställning som pension, bonus eller attraktiva karriärväxlingsprogram tenderar att nå längre genomsnittliga anställningar.

\* Längden på de internationella insatserna: bland de tillfrågade länderna är det vanligast med sex månaders insatser. Endast ett fåtal har redovisat kortare tid – fyra månader. En erfarenhet som möjligen går att utläsa är att en intensivare individuell insatsfrekvens är möjlig om insatserna är kortare. Frånvaron från familjen blir då inte så lång varje gång och upplevs inte lika påfrestande. Variationer finns mellan befattningar, där specialister ofta ges flexibla rotationserbjudanden för att kunna attraheras att genomföra fler insatser.

\* Växling till civilt yrke: de flesta länder uppger att ett attraktivt och planerat karriärväxlingsprogram är viktigt. Såväl i rekryteringshänseende, som för att vara ett incitament för kvarhållande och för att upprätthålla ett gott anseende. Karriärväxlingen behöver planeras tidigt och bör inte betraktas som en omställningsåtgärd som introduceras när anställningstiden går mot sitt slut. Viktiga aspekter är närheten till den civila arbetsmarknaden och att utbildningar certifieras och erfarenhet värderas.

#### *Direktivet 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete*

Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS (Europeiska fackliga samorganisationen), UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, numera BUSINESS EUROPE) och CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services) (visstidsdirektivet) syftar bl.a. till att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

Utredningen har ställt frågor om tillämpningen av direktivet och därvid kunnat konstatera bland annat följande. Flera av de tillfrågade länderna har inte kunnat svara på hur anställningarna i försvaret förhåller sig till direktivet. Sannolikt beror detta inte på att kunskap saknas i landet utan att de som svarat på frågorna inte kunnat inhämta kunskapen.

Bland de länder som svarat återfinns bl.a. Italien. Den italienska försvarsmakten uppger att personalen i försvaret är rekryterad för en obligatorisk tid av på förhand bestämd längd. Soldater och sjömän anställs normalt initialt i två tvåårsperioder innan de kan erbjudas en tillsvidareanställning eller ytterligare fyra år som tidsbegränsat anställd.

Italien anser inte att den kan ses som ”tillfällig” på samma sätt som tidsbegränsade anställningar för annan ordinarie personal, till exempel med olika typer av privatkontrakt. Italien anser att direktivet inte avser försvarets behov av viss personal.

Italien har framhållit att i linje med vad EU-domstolen redan tidigare har fastställt så är det i själva verket medlemsstaterna som har att vidta de lämpliga åtgärder som behövs för att säkra den interna och externa säkerheten i landet och bestämma om organiserandet av sina väpnade styrkor. I klausul 5.1 i ramavtalet framgår att ett sätt att motverka otillbörligt utnyttjande som sker vid upprepade förnyanden av tidsbestämda kontrakt består i plikten att presentera objektiva motiveringar som rättfärdigar sådana förnyanden. Den italienska försvarsmakten har då gjort bedömningen att fullgörandet av en militär funktion är en objektiv motivering.

I den slovakiska försvarsmakten anställs den militära personalen initialt vanligtvis på tre eller sex år och därefter varierar kontraktets längd beroende på hur den anställde fortsätter sin karriär, dvs. hur denne stiger i grad. Den slovakiska försvarsmakten anser att när det gäller visstidsdirektivet är det statslagstiftningens sak att avgöra hur och var direktivet tillämpas.

I Estland har man nyligen infört en form för tidsbegränsad anställning inom försvaret. I det svar som lämnats till utredningen har det uppgetts att man ännu inte tagit ställning till direktivet.

Storbritannien, som har längre tidsbegränsade anställningar inom försvaret har uppgivit att direktivet är implementerat sedan 2002.

Utredningen har utifrån det begränsade underlaget avseende hur länderna förhållit sig till visstidsdirektivet konstaterat att det inte ger ett tillräckligt analysunderlag. Däremot kan utredningen konstatera att nyttjandet av olika former av tidsbegränsade anställningar för viss militär personal är vanligt förekommande i flera länder.

#### *Internationell forskning om övergång till frivillig personalförsörjning*

Cindy Williams (Naval War College Review, vol. 58:1, 2005 s. 35–58) har i en artikel analyserat övergången från värnplikt till frivillighet i tolv europeiska NATO-länder efter kalla krigets slut och jämfört med erfarenheterna från övergången i USA under 1970- och 1980-talen.

Erfarenheterna från USA är att AVF (All-Volunteer Forces) möjliggör en ökad kapitalandel i försvarskostnaderna och mer resurser till modernisering av materiel. Samtidigt har övergången visat sig vara svårare och mer kostnadskrävande än förväntat.

Personalomsättningen i USA ökade under de första åren, efter 1972, och personalandelen av försvarskostnaderna ökade trots mindre personalvolym. Militära löner följde inte utvecklingen på den civila arbetsmarknaden och kvaliteten på personalen rasade kraftigt enligt kognitiva tester. Problemen åtgärdades under början av 1980-talet, framför allt genom lönehöjningar. Vidare infördes generösa förmåner och bonus för civil utbildning efter tjänstgöring för att locka mer attraktiva rekryter. Föråldrade militära traditioner som sågs som förnedrande av rekryter avskaffades eller mildrades.

För att öka livskvaliteten för soldatfamiljer fokuserade man på bostäder, sjukvårdsförmåner, barnpassning m.m. En positiv konsekvens av övergången var att andelen kvinnor och etniska minoriteter i försvaret höjdes kraftigt. Slutligen satsade USA mycket mer på professionella rekryterare, marknadsanalys och annonsering. Man fokuserade på budskap om utbildningsmöjligheter, familjeförmåner, bra lön, äventyr, ordning i livet, patriotism och chansen att få vara med i något viktigt.

Även i europeiska länder visade sig övergången vara svårare och mer kostnadskrävande än förväntat. Enligt Williams (2005, s. 45) var typiska erfarenheter att lönenivåer för att göra militären attraktiv blev högre än vad som förutsett och att konkurrensen från civil sektor om rekryter av hög kvalitet eller med specialistkunskaper (t.ex. it) var särskilt svår. Det visade sig även vara dyrare än väntat att förbättra arbetsmiljö och anläggningar för att de skulle passa den anställda personalen. Kostnadsbesparingar tog längre tid än väntat att realisera. Utbildningskostnaderna per soldat eller sjöman ökade. Detta innebar dock mer välutbildade soldater, vilket också är ett argument till fördel för anställd personal.

## 5 Gällande rätt m.m.

### 5.1 Gällande rätt på det statliga avtalsområdet

Den svenska arbetsmarknaden styrs av en stor mängd författningar och kollektivavtal. En presentation av gällande rätt på det statliga avtalsområdet är därför av värde.

Före förhandlingsrättsreformen år 1965 vilade anställningen som statlig tjänsteman i princip helt och hållet på offentligrättslig grund. Allt som rörde statstjänstemannens anställningsförhållanden reglerades genom offentligrättsliga föreskrifter och beslut. Efter reformen anses även statliga anställningar vila på en civilrättslig grund i form av enskilda anställningsavtal mellan en anställd och dennes anställningsmyndighet. Det finns dock fortfarande även klara offentligrättsliga inslag på området.

#### 5.1.1 Regeringsformen

Enligt 12 kap. 7 § regeringsformen (RF) ska grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än som berörs i regeringsformen meddelas i lag. Bestämmelsen gäller för alla statsanställda oberoende av vilka arbetsuppgifter de utför. Regeringsformen förutsätter således en offentligrättslig reglering av vissa frågor som rör statsanställda. Kravet på lagform innebär att regeringens möjligheter att meddela föreskrifter på området i viss utsträckning begränsats liksom handlingsfriheten för de avtalsslutande parterna på den statliga arbetsmarknaden. Regeringen har dock ändå en möjlighet att styra förvaltningsorganisationen i de avseenden som inte är lag- eller avtalsreglerade.

Enligt 12 kap. 5 § andra stycket RF ska, vid tillsättning av statliga anställningar, avseende endast fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Prop. 2011/12:115

### 5.1.2 Lagen (1994:260) om offentlig anställning

Lagen om offentlig anställning (LOA) innehåller särskilda föreskrifter om arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen. Vissa föreskrifter i lagen gäller även arbetstagare i kommuner, landsting och kommunalförbund. Lagen gäller inte statsråden, riksdagens ombudsmän, riksrevisorerna, arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. För justitiekanslern och justitieråden gäller endast vissa föreskrifter i lagen.

Enligt 4 § LOA ska vid anställning avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Förtjänst avser i realiteten den tjänstetid en sökande kan åberopa på statliga och andra befattningar. Till skicklighet hänförs faktorer som teoretisk och praktisk utbildning, kunskaper, erfarenheter och resultat i andra anställningar, prestationsförmåga, yrkesskicklighet, ledaregenskaper m.m. Den statliga personalpolitiken behandlades i riksdagen 1985. Det var då som skickligheten kom att väga tyngre än förtjänsten och normalt vara avgörande för anställningsbeslutet. Förtjänstkriteriet ansågs förenat med problem då det var mekaniskt samtidigt som det fanns variationer mellan myndigheterna när det gällde att räkna tjänstetid (prop. 1984/85:219). Att det vid statlig anställning endast ska fästas avseende vid sakliga grunder, förtjänst och skicklighet, påverkar även de statligt anställdas företrädesrätt till återanställning enligt 25–27 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

Enligt 5 § LOA gäller att bara svenska medborgare får ha en anställning som åklagare eller polis eller ha en militär anställning. Statligt anställda får inte ha en bisyssla som kan rubba förtroendet för den anställdes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Bestämmelser om bisysslor finns i 7–7 d §§ LOA.

I 8–10 §§ LOA finns formföreskrifter för vad som gäller i fråga om skiljande från provanställning, uppsägning och avskedande. Besked om skiljande från en provanställning, en uppsägning och ett avskedande från arbetsgivarens sida ska vara skriftliga för att vara giltiga. Detsamma gäller för en uppsägning från arbetstagarens sida.

Statligt anställda omfattas av bestämmelser om disciplinansvar i 14–21 §§ LOA. En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att hon eller han har deltagit i en strejk eller i en därmed jämförlig stridsåtgärd. Disciplinpåföljder är meddelande av varning och löneavdrag.

Bestämmelserna i 23–29 §§ LOA innehåller föreskrifter om arbetskonflikter. För statligt anställda gäller vissa inskränkningar i rätten att genomföra stridsåtgärder. Inskränkningarna hänger samman med arbeten som består av myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för att genomförande av myndighetsutövning ska kunna ske.

Enligt 31 § LOA får en arbetstagare vid polisväsendet, utrikesförvaltningen, Försvarsmakten, Fortifikationsverket, Försvarets materielverk, Totalförsvarets rekryteringsmyndighet, Försvarets högskolan eller Försvarets radioanstalt med omedelbar verkan skiljas från sina arbetsuppgifter, om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa.

Tillämpningen av andra författningar i förhållande till LOA regleras i 42 §. Vissa föreskrifter i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska inte tillämpas i anställningsförhållanden som avses i LOA, bl.a. i fråga om rätt till information och förhandlingsrätt rörande en arbetsgivares beslut om bisysslor, disciplinansvar, åtalsanmälan eller skiljande från arbetsuppgifter. För arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter och hos myndigheterna under regeringen ska också föreskrifter i form av andra författningar än lagar tillämpas, även om föreskrifterna avviker från LAS.

Att särskilda regler uppställs i fråga om vad som gäller för statligt anställda har i förarbetena till LOA motiverats med statsförvaltningens särart, statliga myndigheter utövar verksamheter som ingår som grundelement i statens relation till medborgarna. Syftet med en särskild reglering för statsanställda är således inte primärt att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Syftet är i stället att genom denna reglering tillgodose de allmänintressen som gör sig gällande vid utövandet av statlig verksamhet (prop. 1993/94:65, s. 31 f).

### 5.1.3 Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Lagen om fullmaktsanställning (LFA) innehåller föreskrifter om sådana arbetstagare hos myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt. Om någon föreskrift i LFA avviker från LOA ska den föreskriften gälla. Det är bara när det handlar om ordinarie domare som det finns en obligatorisk föreskrift att anställning ska ske med fullmakt (3 § LFA). I övriga fall bestämmer regeringen vilka arbetstagare hos myndigheterna under regeringen som ska ges en fullmaktsanställning. Av förarbetena (prop. 1993/94:65 s. 53) framgår att det i första hand är i fråga om högre åklagare och Justitiekanslern som detta avsetts bli aktuellt.

En fullmaktsanställning ger arbetstagaren ett särskilt starkt anställningsskydd. Det är inte möjligt att säga upp en arbetstagare med fullmaktsanställning, varken på grund av arbetsbrist eller på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen. Arbetstagaren får skiljas från anställningen endast i tre fall, vid ålderspensionering, vid förlust eller nedsättning av arbetsförmågan under vissa förutsättningar eller när det finns grund för avskedande enligt LAS. Även om en arbetstagare har en fullmaktsanställning får skiljande från arbetsuppgifterna ske enligt 31 § LOA.

Anställningsförordningen (AF) gäller för arbetstagare hos myndigheter under regeringen. Föreskrifterna i denna förordning gäller såvida det inte finns avvikande föreskrifter i andra förordningar.

Enligt 4 § AF ska vid anställning myndigheten, utöver skicklighet och förtjänst, beakta också sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Vad gäller tidsbegränsade anställningar får enligt 9 § AF en statlig anställning, utöver vad som följer av LAS, begränsas till att gälla antingen för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt i vissa särskilt angivna fall. Bestämmelsen i 9 § AF gäller dock inte vid affärsverken och inte heller för lärare, assistenter och amanuenser vid universitet och högskolor. Andra särbestämmelser som avviker från vad som gäller enligt LAS är t.ex. när besked och varsel inte behöver lämnas (10 §). I 14 § AF finns också bestämmelser om neutralitet och skyddsarbete vid arbetskonflikter. En arbetstagare kan således vara skyldig att utföra sådant arbete som behövs för avveckling av en verksamhet på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Det kan också vara fråga om sådant arbete som en arbetstagare är skyldig att utföra på grund av särskilda föreskrifter i en lag.

**5.1.5 Lagen (1982:80) om anställningsskydd**

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) gäller enligt 1 § arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Undantagna från lagens tillämpning är dock arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

Om det i en annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från LAS ska dessa föreskrifter enligt 2 § LAS gälla. Ett avtal som upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen är ogiltigt. Avvikelser får dock i vissa fall göras från bestämmelser i LAS genom centrala eller lokala kollektivavtal, beroende på vilka bestämmelser i lagen som berörs.

I 3 § LAS regleras beräkning av anställningstid vid byte av anställning inom en koncern och vid verksamhetsövergång.

Huvudregeln i LAS är enligt 4 § att anställningsavtal gäller tills vidare. Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör som huvudregel utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört. En arbetstagare får enligt 4 § tredje stycket med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

Enligt 5 § LAS är det tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för allmän visstidsanställning (utan angivande av särskilda skäl), för vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Enligt 6 § LAS får avtal även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Härutöver är det möjligt att träffa kollektivavtal om avvikelser.

I 6 b § LAS regleras vad som händer med en anställning vid en verksamhetsövergång. I 6 c–f §§ regleras arbetsgivarens upplysnings-skyldighet gentemot arbetstagaren vad gäller alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

I 7–10 §§ LAS regleras uppsägning från arbetsgivarens sida. En uppsägning ska vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Ett uppsägningsbesked ska enligt 8 § LAS vara skriftligt.

Uppsägningstid regleras i 11 § LAS och är för både arbetsgivare och arbetstagare minst en månad. En arbetstagare har dock rätt till längre uppsägningstid om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren varit minst två år. Maximal uppsägningstid är sex månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren uppgår till minst tio år.

I 12–14 §§ LAS regleras lön och andra förmåner under uppsägningstiden. En arbetstagare som blivit uppsagd har bl.a. rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte har några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

I 15 § LAS regleras att en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för ett sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Ett sådant besked ska enligt 16 § LAS vara skriftligt och innehålla vissa uppgifter såsom t.ex. besked om huruvida företrädesrätt föreligger. Av 17 § LAS framgår att en arbetstagare som fått ett sådant besked enligt 15 § har rätt till skälig ledighet från anställningen, med bibehållna anställningsförmåner, för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

I 18–20 §§ LAS regleras avskedande. Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande ska vara skriftligt.

Turordning vid uppsägning regleras i 22 och 23 §§ LAS. I 25–27 §§ LAS regleras företrädesrätten till återanställning. Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,

eller när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd, sex månader under de senaste två åren, och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

I 28–32 §§ LAS regleras varsel till och förhandlingar med berörda arbetstagarorganisationer i vissa fall, såsom vid träffande av avtal om tidsbegränsad anställning för sådant arbete som avses i kollektivavtalet. Vad gäller arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ MBL.

Enligt 32 a § LAS har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då hon eller han fyller 67 år, om inte annat följer av LAS. Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då hon eller han fyller 67 år, ska arbetsgivaren enligt 33 § LAS skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller någon företrädesrätt.

I 34 § LAS regleras möjligheten för en arbetstagare, som sägs upp utan saklig grund, att få uppsägningen ogiltigförklarad. Detta gäller inte om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsreglerna. Om en arbetstagare har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet enligt 35 § LAS ogiltigförklaras om arbetstagaren yrkar det. Enligt 36 § LAS har arbetstagaren även möjlighet att få ett anställningsavtal som tidsbegränsats i strid med 4 § första stycket, förklarat gälla tills vidare av domstol.

I 38 och 39 §§ LAS regleras skadestånd. En arbetsgivare som bryter mot lagen ska förutom lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till även betala ersättning för sådan skada som uppkommer. En arbetstagare är i sin tur skadeståndsskyldig om hon eller han inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket LAS. Om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren ska då betala skadestånd till arbetstagaren för sin vägran. Ett sådant skadestånd beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöstes.

Bestämmelser om preskription finns i 40–42 §§ LAS. En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska t.ex. underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet har ägt rum. Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid med 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet därför istället ska gälla tills vidare, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång. Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i lagen ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Om underrättelse inte lämnas eller talan inte väcks inom de tider som föreskrivs har parten förlorat sin talan.

### 5.1.6 Tillämpligheten av LAS i förhållande till statligt anställda

Om det i en annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från LAS ska dessa föreskrifter gälla. Särreglerna för statligt anställda finns främst i LOA, LFA och AF, men också i andra lagar och förordningar, samt i myndigheternas instruktioner.

Föreskrifterna i 3 § LAS om beräkning av anställningstid gäller även inom den offentliga sektorn. Reglerna i 4–6 §§ LAS om tidsbegränsade anställningar kompletteras av föreskrifterna i 9 § AF (som redovisats ovan). Särreglerna innebär inte någon inskränkning i anställnings-skyddslagens regler men ger en statlig arbetsgivare ytterligare möjligheter att tidsbegränsa anställningar.

Bestämmelsen i 6 b § LAS om vad som händer med anställningsavtalet vid verksamhetsövergångar har en generell tillämplighet och går utöver vad som krävs enligt den bakomliggande EU-rätten. Denna bestämmelse gäller även för offentlig verksamhet.

Bestämmelserna i 6 c–6 e §§ LAS om skriftlig information till arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen har fullt genomslag på statens område. LOA innehåller inte några bestämmelser om förutsättningarna för uppsägning eller avskedande av offentliganställda. Detta innebär att 7 och 18 §§ LAS ska tillämpas på offentligt anställda. Vissa särregler finns i 33 § LOA för verkschefer med tidsbegränsad anställning. Som nämnts ovan kan regeringen dock enligt 31 § LOA skilja vissa arbetstagare från deras arbetsuppgifter med omedelbar verkan om det är nödvändigt med hänsyn till landets bästa. Enligt 11 § LOA gäller också att en anställning upphör utan särskild åtgärd om arbetstagaren får en ny anställning inom statlig verksamhet. Om det finns särskilda skäl får det dock, enligt bestämmelsens andra stycke, beslutas att anställningen inte ska upphöra.

Tvåmånadersregeln i 18 § andra stycket LAS gäller inte fullt ut vid anställning inom statlig verksamhet. Regeln ska inte tillämpas om Riksdagens ombudsmän eller Justitiekanslern begär ett beslut om avskedande inom sex månader efter det att den åberopade omständligheten ägt rum.

Vad gäller det formella förfarandet rörande en uppsägning eller ett avskedande finns det vissa skillnader mellan regleringen i 8–10 §§ LOA och regleringen i 19 och 20 §§ LAS. Kravet på att en uppsägning ska vara skriftlig har i 9 § LOA karaktären av en formföreskrift. Detta innebär att rättshandlingen saknar verkan om den inte sker skriftligen. Motsvarande regler i LAS har karaktären av ordningsregler som visserligen är skadeståndssanktionerade men som inte påverkar uppsägningens eller avskedandets giltighet. Även en arbetstagares begäran om att anställningen ska upphöra ska enligt 10 § LOA vara skriftlig. Reglerna i 11–14 §§ LAS om uppsägningstid samt lön och andra förmåner under uppsägningstid gäller i princip också inom staten. Här ska dock också beaktas reglerna i Trygghetsavtalet, som gäller för

arbetstagare med anställningsvillkor som regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och någon av huvudorganisationerna på den statliga delen av arbetsmarknaden. Bestämmelser om underrättelse i 15–17 §§ LAS är tillämpliga på det statliga området förutom i de fall som undantagits i 10 § AF.

Reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist i 22 och 23 §§ LAS gäller inom statlig verksamhet. Dock finns i 12 § LOA en särskild regel om att hänsyn också ska tas till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.

Som nämnts ovan påverkas reglerna om företrädesrätt till återanställning m.m. i 25–27 §§ LAS av bestämmelserna om statliga anställningar i 12 kap. 5 § RF och 4 § LOA, enligt vilka avseende endast får fästas vid sakliga grunder vid beslut om anställningar. Detta medför att företrädesrätten enligt 25 § LAS och rätten till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS inte har samma styrka för statligt anställda som för andra.

Reglerna i 28–32 §§ LAS gäller i tillämpliga delar även på det statliga området. Det finns dock vissa undantag från varselreglerna i 10 § LOA, och enligt 8 § LOA gäller vidare att ett besked från arbetsgivarens sida om skiljande från en provanställning måste vara skriftligt för att vara giltigt. Bestämmelserna om rätt att kvarstå i anställning till fyllda 67 år i 32 a och 33 §§ LAS gäller i princip även inom den statliga förvaltningen.

Bestämmelserna i 34 § LAS och de följande paragraferna om tvister rörande uppsägning och avskedande m.m. tillämpas på den offentliga sektorn. I 37 § LOA och 17 § LFA finns bestämmelser om rättegången vilka båda hänvisar till LRA. I 36 och 38 §§ LOA och i 18 § LFA finns också bestämmelser om vad som ska gälla under rättegången vid tvist om vissa särregler i dessa författningar.

### 5.1.7 Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Tillämpningsområdet för lagen om rättegången i arbetstvister (LRA) är enligt 1 kap. 1 § den lagen rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister). Av 1 kap. 2 § andra stycket LRA framgår att lagen inte tillämpas på mål som rör arbetstagare som avses i 1 § LOA, när tvisten gäller fråga som rör anställning av arbetstagare utan att enbart avse tvist om kollektivavtal eller fråga om tjänstgöringsskyldighet för ordinarie domare enligt LFA.

Arbetsdomstolen är första domstol för tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal om målet gäller tvist om kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i MBL eller arbetstvist i övrigt, under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att enskild arbetstagare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av. Arbetsdomstolen är behörig domstol i dessa fall även under ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Andra arbetstvister än de nu nämnda avgörs av tingsrätten och i dessa mål är Arbetsdomstolen överinstans. Arbetsdomstolens domar och beslut är inte överklagbara. En enskild arbetstagare som vill driva en tvist mot sin

arbetsgivare måste gå till tingsrätten, och i dessa fall krävs prövningstillstånd vid överklagande till Arbetsdomstolen. Prop. 2011/12:115

Av 1 § lagen (1987:439) om inskränkning i rätten att överklaga framgår att när en tvist som rör beslut av en arbetsgivare med offentlig ställning ska handläggas enligt LRA, får arbetstagaren inte överklaga beslutet hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet.

### 5.1.8 Semesterlagen (1977:480)

Semesterlagen är huvudsakligen en tvingande skyddslagstiftning. Utgångspunkten är att det inte är möjligt att träffa överenskommelser som innebär att arbetstagaren får sämre villkor än vad som anges i lagen. I vissa frågor medges dock att arbetsgivare och enskilda arbetstagare kan träffa vissa överenskommelser. Det är också möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från flera av lagens bestämmelser.

Semesterlagen bygger på att en arbetstagare tjänar in semesterförmåner under intjänandeåret som löper mellan den 1 april till den 31 mars året därpå, varefter dessa kan användas under semesteråret som är den följande perioden den 1 april till den 31 mars. Ersättning under semesterledighet utgår i form av semesterlön. För att vara berättigad till semesterlön förutsätts att arbetstagaren tjänat in sådan under intjänandeåret. Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av de tjugofem semesterdagarna som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. Även viss frånvaro, såsom sjukfrånvaro, är semesterlönegrundande.

Under det semesterår som anställningen påbörjas har arbetstagaren bara rätt till obetald semester eftersom betald semester ännu inte har tjänats in. Arbetsgivaren och arbetstagare kan dock komma överens om att semesterlön ska utbetalas i förskott. Semesterlagen ger en arbetstagare rätt till 25 dagar obetald semester varje år. Påbörjas anställningen efter den 31 augusti under semesteråret har arbetstagaren dock bara rätt till fem semesterdagar. Arbetstagaren har rätt att avstå från att ta ut obetalda semesterdagar.

En arbetsgivare är skyldig att lägga ut alla intjänade semesterdagarna med lön. Arbetstagaren har dock rätt att spara den del av semestern som överstiger 20 dagar, 18 § semesterlagen. I övrigt finns dock ingen möjlighet att komma överens om att semesterdagar med semesterlön inte ska tas ut under ett visst semesterår. Endast om en arbetstagare varit frånvarande ett helt semesterår, t.ex. på grund av sjukdom, kan viss del av semesterdagarna ersättas med semesterlön, 26 a § semesterlagen.

Om inte annat har avtalats ska semesterledighet förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under perioden juni till augusti, 12 § semesterlagen. Semester får dock förläggas till annan tid om det finns särskilda skäl. Enligt lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser ska dock regeln om fyra veckors sommarsemester inte tillämpas på arbetstagare i Försvarsmakten som tjänstgör i en internationell militär insats.

Arbetsmarknadens parter ges enligt semesterlagen möjlighet att teckna kollektivavtal om medbestämmande för arbetstagarna när det gäller

frågan om när semester ska tas ut. Har något sådant kollektivavtal inte träffats gäller att arbetsgivaren är skyldig att förhandla enligt 11 och 13 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller förläggning av den ledighetsperiod som enligt lagen ska förläggas till mellan juni och augusti. För annan ledighet gäller att arbetsgivaren ska samråda med arbetstagarerna, om förhandling med arbetstagarernas organisation inte har ägt rum. Nås inte enighet om hur semestern ska förläggas bestämmer arbetsgivaren. I ett sådant fall ska denne enligt huvudregeln underrätta arbetstagarerna om beslutet senast två månader före ledighetens början.

Det förekommer ofta att kollektivavtal innehåller regler om semester som avviker från semesterlagen, t.ex. att semesteråret och intjänandeåret sammanfaller, om beräkning av semesterlön och möjlighet att spara semester. I vissa kollektivavtal, t.ex. Allmänt löne och förmånsavtal, ALFA, som gäller för det statliga området och därmed för Försvarsmakten, har reglerats att intjänandeåret sammanfaller med semesteråret. I det aktuella avtalet regleras också att semesteråret och intjänandeåret följer kalenderåret, dvs. löper mellan den 1 januari till den 31 december istället för mellan den 1 april till den 31 mars året därpå. Att intjänandeåret sammanfaller med semesteråret innebär att en arbetstagar tjänar in semester under samma år som semesterförmånerna kan tas ut. Tas all semester ut på sommaren innebär det att arbetstagarerna får semesterlön som ännu inte intjänats. I sådana avtal finns normalt regler för hur för mycket utbetalad semesterlön som ska återbetalas. Mål om tillämpningen av semesterlagen handläggs enligt LRA.

### 5.1.9 Ledighetslagarna

Det finns, semesterlagen undantagen, åtta särskilda lagar för arbetstagarers rätt till ledighet från arbetet i olika situationer: föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1974:981) om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (SIA-ledighetslagen), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, lagen (1998:209) om ledighet av trängande familjeskäl, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samt lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Härutöver finns bestämmelser om rätt till ledighet i t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Regeringen har i lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning den 28 januari 2010 föreslagit vissa ändringar i samtliga arbetsrättsliga ledighetslagar, utom semesterlagen. Förslagen bygger på Kommittén för nya arbetstids- och semesterreglers (Knas) förslag i betänkandet Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54) samt en departementspromemoria utarbetad inom Arbetsmarknadsdepartementet, Ds 2009:15. Syftet med förslagen är att förenkla lagarna och minska företagens administrativa kostnader. Förslagen innebär att ledighetslagstiftningen samordnas, förenklas och

förtydligas, bl.a. när det gäller disposition, rubriker och tidsfrister. Vidare föreslås sammanslagningar av vissa lagar. Det materiella innehållet i reglerna om rätt till ledighet påverkas endast i mindre omfattning av de föreslagna ändringarna. Lagrådet har i yttrande den 22 april 2010 föreslagit vissa förtydliganden i föräldraledighetslagen, lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl och diskrimineringslagen men i övrigt lämnat regeringens förslag utan erinran. I en kompletterande lagrådsremiss i maj 2011, Ändring i lagen om rätt till ledighet för utbildning, föreslås vidare en kompletterande ändring i lagen om rätt till ledighet för utbildning vad gäller rätt till ledighet för att delta i kortare facklig utbildning utan kvalifikationstid. Lagrådet har lämnat förslaget utan erinran. Någon proposition är ännu inte beslutad. Nedan redogörs för ledighetslagarna i deras nuvarande lydelse.

Föräldraledighetslagen reglerar rätt till ledighet för en arbetstagare som är förälder och för en arbetstagare som vårdar barn utan att vara barnets förälder. Föräldraledighetslagen är mer omfattande än de övriga ledighetslagarna. Lagen innehåller flera olika former av föräldraledighet: mammaledighet, hel ledighet eller delledighet med eller utan föräldrapenning, ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. och ledighet med vårdnadsbidrag.

I studieledighetslagen regleras en arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. En förutsättning för ledighet enligt studieledighetslagen är att arbetstagaren har varit anställd hos sin arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Arbetsgivaren har rätt att skjuta upp ledigheten en viss tid från det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren om att hon eller han önskar vara ledig. Om arbetstagaren avbryter sin utbildning har denne rätt att återgå i arbete. Arbetsgivaren kan skjuta upp återgången i arbete.

Rätten till ledighet från en anställning för att delta i svenskundervisning regleras i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Regler om kvalifikationstid saknas i detta sammanhang och arbetsgivaren kan inte heller skjuta upp ledigheten. I 22 kap. skollagen (2010:800) finns bestämmelser om svenskundervisning för invandrare.

Syftet med lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet är att stödja nyföretagande genom att underlätta för arbetstagare att starta och bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens rätt till ledighet förutsätter att verksamheten inte konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet och inte innebär en väsentlig olägenhet för arbetsgivaren.

Lagen om ledighet för närståendevård innehåller bestämmelser om rätt till ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl gör det möjligt för en arbetstagare att ta ledigt i samband med att sjukdom eller olycksfall i familjen gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete tillkom mot bakgrund av de ändrade sjukskrivningsregler som trädde i kraft 2008. Syftet med lagen är att underlätta för sjukskrivna att prova annat arbete och därmed kunna återgå i arbete.

SIA-ledighetslagen innehåller bestämmelser om rätt för en arbetstagare att vara ledig från sin anställning för att inom ramen för sådan verksamhet utföra uppdrag åt en ideell förening eller annan därmed jämförlig sammanslutning som hon eller han tillhör. Lagen tillämpas inte och föreslås upphävas i ovan nämnda lagrådsremiss.

### 5.1.10 Direktivet 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete

#### *Direktivet*

Syftet med rådets direktiv 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete (visstidsdirektivet), som undertecknades den 28 juni 1999, är att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 mellan EFS (Europeiska fackliga samorganisationen), UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, numera BUSINESS EUROPE) och CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services). (EGT L 175, 10.7.1999, s 43 (Celex 31999L0070)).

I inledningen till ramavtalet slås bl.a. fast att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. De konstaterar vidare att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov. I ramavtalet fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet gäller alla visstidsanställda, med undantag för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag.

I de allmänna övervägandena sägs bl.a. att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet (p. 6). Vidare uttalas att visstidsanställningskontrakt är en anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare (p. 8). Enligt avtalet hänskjuts det till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongbetonat arbete (p. 10). I klausul 1 i ramavtalet om visstidsarbete anges att syftet med avtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpning av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. Enligt klausul 2 gäller avtalet visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande i enlighet med definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat. Principen om icke-diskriminering som återges i klausul 4 innebär att när det gäller anställningsvillkor ska visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.

Klausul 5 i ramavtalet har följande lydelse.

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så ska medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

- a) ska betraktas som ”på varandra följande”.
- b) ska betraktas som tillsvidareanställningar.

Klausul 6 i avtalet innehåller bestämmelser om information om anställningstillfällen. Arbetsgivare ska informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning.

Klausul 8 innehåller genomförandebestämmelser. I klausul 8.3 anges att genomförandet av ramavtalet om visstidsarbete inte ska utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet. Direktivet respektive ramavtalet innehåller inte några uttryckliga undantag för försvaret.

*Information från EU-kommissionen på grundval av information från arbetsmarknadens parter, samt uttalanden till protokollet i samband med antagandet av direktivet*

Visstidsdirektivet innehåller inte något uttryckligt undantag för stridande personal inom medlemsstaternas väpnade styrkor. Dock har vissa uttalanden gjorts i samband med antagandet av direktivet, vilka är av relevans i sammanhanget.

I ett addendum till en I/A-punktsnot från antagandet av direktivet (Bryssel den 25 juni 1999 (28.6) (OR. f, en) 8946/99 ADD 1 REV 1 LIMITE SOC 236) finns i bilaga 1 information från kommissionen till rådets protokoll och i bilaga 2 uttalanden till rådet protokoll.

Av bilaga 1 framgår bl.a. att kommissionen på grundval av information från arbetsmarknadens parter för kännedom har klargjort ett antal punkter, varav bl.a. att ”avtalet omfattar inte stridande personal inom de väpnade styrkorna”.

I bilaga 2 finns följande uttalanden från rådet och kommissionen om den information som kommissionen lämnat;

”1. Rådet noterar kommissionens information som har tagits till detta protokoll.

2. Kommissionen har lämnat denna information på grundval av uppgifter som lämnats av arbetsmarknadens parter – med det enda syftet att underlätta diskussionerna. Denna information utgör på intet sätt en tolkning av avtalet.”

I bilaga 2 finns även gemensamma uttalanden från rådet och kommissionen om direktivets tillämpningsområde;

”4. Rådet och kommissionen erinrar om att arbetsmarknadens parter har meddelat att avtalet inte gäller för de väpnade styrkornas personal i aktiv tjänst.”

#### *Relevant praxis från EU-domstolen*

EU-domstolen har i ett antal mål uttalat sig om det närmare innehållet i visstidsdirektivet/ramavtalet och klausul 5. I det följande ges en kort redovisning av relevanta överväganden och slutsatser från domstolen.

Att medlemsländerna har rätt att i den mån det är objektivt befogat ta hänsyn till särskilda branscher och/eller de aktuella kategorierna arbetstagare påpekar domstolen i målet C-53/04 Marrosu (p. 45).

I målet C-212/04 Adeneler m.fl. påpekas att direktivet är tillämpligt även inom den offentliga sektorn (p. 54).

Domstolen har också slagit fast att klausul 5.1 i sig inte hindrar att missbruk genom på varandra följande visstidsanställningar behandlas olika inom privat och offentlig sektor så länge det finns effektiva sätt att förhindra/beivra missbruk (Marrosu p. 48-49, C-180/04 Vasallo p. 33).

Domstolen erinrar i det ovan nämnda målet Adeneler även om att ramavtalet föreskriver att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen samt att anställningstryggheten är en betydande del av skyddet för arbetstagare samt att visstidsanställningar endast under vissa omständigheter svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov. Ramavtalet syftar därför till att begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilket anses vara en potentiell källa till missbruk till arbetstagarens nackdel (Adeneler pp. 61-63). Att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet framgår även av målen C-378/07-C-380/07 Kiriaki Angelidaki m.fl. p. 104 och C-268/06 Impact p. 86 samt C-364/07 Vassiliakis m.fl. p. 110. Att anställningstryggheten är en betydande del av skyddet för arbetstagare framgår även av målen C-144/04 Mangold p. 64, Impact p. 87, Angelidiaki p. 105 och C-109/09 Deutsche Lufthansa AG p. 31. Att visstidsanställningar anses vara en potentiell källa till missbruk framgår även av målen Impact p. 88 och Deutsche Lufthansa AG p. 31.

Av målet Mangold framgår att det endast är missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som omfattas och inte om det är fråga om det första och enda anställningsavtalet parterna emellan (pp. 41-43). Se även målet Angelidaki m.fl. där domstolen erinrar om att ramavtalet inte innebär något krav på att den första eller enda visstidsanställningen måste kunna rättfärdigas på objektiva grunder. Klausul 5.1 avser endast förnyanden (p. 90).

Domstolen har påpekat att det i ramavtalet överlämnas till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets principer. I klausul 5.1 i ramavtalet fastställs ett allmänt mål för

medlemsstaterna att förhindra missbruk vid användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden. Medlemsstaterna ges emellertid samtidigt rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel som nämnda mål ska uppnås. Medlemsstaterna har därmed enligt domstolen ett utrymme för skönmässig bedömning, men är skyldiga att garantera det resultat som ska uppnås enligt gemenskapsrätten. (Adeneler p. 68, Angelidaki m.fl. p. 79-80, Impact p. 70-71).

Medlemsländerna är skyldiga att med effektiv och tvingande verkan införa minst ett av de tre alternativ som framgår i klausul 5.1, såvida den nationella rätten inte redan innehåller likvärdiga åtgärder (Adeneler p. 101, Vasallo p. 35, ett något mer utförligt resonemang i Angelidaki p. 94).

Enligt målet Impact (p. 71) omfattas det av medlemsstaternas skönmässiga bedömning att avgöra huruvida en eller flera av de i klausulen uppräknade åtgärderna ska tillämpas eller huruvida redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder ska utnyttjas, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare.

Uttrycket likvärdiga lagliga åtgärder avser samtliga åtgärder i nationell rätt som (i likhet med åtgärderna i klausul 5.1 a–c) är avsedda att verkligen förhindra att användningen av på varandra följande visstider missbrukas (Adeneler p. 65, Angelidaki p. 76). Det har ingen betydelse att sådana nationella bestämmelser saknar föreskrift om de åtgärder som nämns i klausul 5.1 a–c eftersom en sådan nationell bestämmelse, i förekommande fall tillsammans med andra bestämmelser i nationell rätt, också kan bidra till att arbetstagaren erhåller ett verkligt skydd mot att på varandra följande visstidsanställningar inte missbrukas (Angelidaki p. 77).

De åtgärder som avses i punkterna a–c i klausul 5.1 är likvärdiga och inte inbördes rangordnade, medlemsländerna har en valmöjlighet och behöver inte använda den ena framför den andra (Impact p 76 och 77).

Det handlingsutrymme som medlemsstaterna sålunda har för att uppnå det skydd ramavtalet syftar till är enligt domstolen inte obegränsat och får inte i något fall bli så stort att avtalets mål eller ändamålsenliga verkan äventyras (Adeneler p. 82). Den rättsliga situation som följer av de olika åtgärderna i nationell rätt av betydelse för att visstidsdirektivet ska anses vara genomfört måste vara tillräckligt klar och precis för att enskilda ska kunna få kännedom om alla sina rättigheter och kunna åberopa dem vid nationell domstol (Angelidaki p. 84).

Direktivet föreskriver inga särskilda bestämmelser om påföljder. Det ankommer därför enligt domstolen på medlemsländerna att vidta lämpliga åtgärder för fall där missbruk har konstaterats. Åtgärderna ska vara proportionerliga, tillräckligt effektiva samt avskräckande (Adeneler p. 94). Sådana bestämmelser får varken vara mindre förmånliga än de som reglerar liknande nationella situationer, likvärdighetsprincipen, eller göra det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter enligt gemenskapsrätten, effektivitetsprincipen (bl.a. Adeneler p. 95 och Vasallo p. 37). När missbruk sker ska sålunda medlemsländerna ha bestämmelser som innebär effektiva och likvärdiga garantier för skyddet

av arbetstagare som leder till att missbruk beivras och följderna av missbruket undanröjs (Adeneler p. 102, Vasallo p. 38).

Vad gäller begreppet objektiva grunder i klausul 5.1 a har domstolen förklarat att det ska avse precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för viss verksamhet och därför kan motivera på varandra följande visstidsanställningar i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan avse den särskilda beskaffenheten hos de aktuella arbetsuppgifterna, uppgifternas natur eller ett berättigat socialpolitiskt mål. De konkreta omständigheterna ska hänga samman med den aktuella verksamheten och villkoren för dess utövande. Objektiv grund föreligger inte när nationell rätt endast på ett allmänt och abstrakt vis, en bestämmelse av rent formell karaktär, automatiskt kräver tidsbegränsad anställning utan samband med den aktuella verksamhetens konkreta karaktär. Då finns inga objektiva kriterier för att pröva om förnyelser av visstidsanställningar i realiteten sker för att tillgodose ett verkligt behov och om det är lämpligt och nödvändigt för det behovet (Adeneler pp. 69-75, även Angelidaki pp. 96-100, C-307/05 Del Cerro Alonso). Objektiv grund för på varandra följande visstidsanställningar tycks i sådana situationer inte kunna anses föreligga om behovet av arbetskraft hos arbetsgivaren är konstant och varaktigt (Adeneler p. 88, Angelidaki p. 103, 106-107).

#### **5.1.11 Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning**

Genom lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning genomförs två EG-direktiv i Sverige, dels rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, dels visstidsdirektivet.

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. Lagen omfattar både direkt diskriminering och indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering avses enligt 3 § att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

Indirekt diskriminering innebär enligt 4 § att en arbetsgivare inte får missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkoren kan

### **5.1.12 Internationella arbetsorganisationen och dess konventioner**

International Labour Organisation (ILO) grundades 1919 i Paris som en del av Nationernas Förbund. Sedan 1946 är ILO ett självständigt fackorgan inom Förenta Nationerna (FN), vars mål är att främja social rättvisa och humana arbetsvillkor som en förutsättning för fred mellan och inom nationerna. ILO har till uppgift att främja sysselsättning och bättre arbets- och levnadsvillkor i hela världen, att värna om fackliga fri- och rättigheter samt att utveckla normer och regler för arbetslivet. ILO:s beslutande organ är Internationella arbetskonferensen som normalt sammanträder en gång årligen och består av representanter för alla 183 medlemsländer. Internationella arbetskonferensen består av fyra ombud från varje medlemsland: två för regeringen, ett för arbetsgivarna och ett för arbetstagarna.

Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer kan klaga till ILO om de anser att ett medlemsland inte lever upp till sina åtaganden enligt en ratificerad konvention. En enskild medlemsstat kan även framställa klagomål mot en annan medlemsstat som man anser inte tillämpar ratificerade konventioner. En särskilt tillsatt undersökningskommission kan avge en rapport med rekommendationer med anledning av klagomål. Expertkommittén för tillämpning av konventioner och rekommendationer är också ett tillsynsorgan. Det är dock endast Internationella domstolen som har officiell kompetens att tolka ILO-konventionerna.

ILO har bestämt att åtta konventioner ska utgöra dess kärnkonventioner (fundamental conventions). Detta innebär, vilket anges i ILO:s deklaration "Fundamental principles and rights at work" från 1998, att dessa konventioner är bindande för alla medlemmar i ILO, oavsett om medlemmarna ratificerat de underliggande konventionerna. Detta innebär att en medlemsstat i ILO inte kan avstå från att följa dessa kärnkonventioner. Sverige har ratificerat alla åtta kärnkonventionerna.

De åtta kärnkonventionerna är; konvention (nr 29) angående tvångs- eller obligatoriskt arbete (1930), konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (1948), konvention (nr 98) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (1949), konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951), konvention (nr 105) angående avskaffande av tvångsarbete (1957), konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958), konvention (nr 138) om minimiålder för tillträde till arbete (1973) och konvention (nr 182) om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete (1999). Utöver dessa åtta kärnkonventioner finns ytterligare konventioner. Nedan redovisas i korthet de konventioner som bedöms relevanta i det här aktuella sammanhanget.

Konventionen (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten innehåller bestämmelser om föreningsfriheten vilka

bl.a. ger arbetstagare och arbetsgivare rätt att utan medgivande bilda organisationer (artikel 2) och bestämmelser om organisationsrätten vilken medlemsländerna i ILO förbinder sig att säkerställa (artikel 11). Enligt artikel 9 i konventionen ska i nationell lagstiftning bestämmas i vad mån de i konventionen fastställda garantierna ska tillämpas på bl.a. krigsmakten.

Av konventionen (nr 98) om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten framgår bl.a. att åtgärder ska vidtas för att säkerställa att föreningsrätten respekteras. Det anges också att staterna ska agera för att uppmuntra och främja en full utveckling och användning av systemet för frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att reglera villkor och förutsättningar för anställning genom kollektivavtal. Enligt artikel 5 i konventionen ska i nationell lagstiftning bestämmas i vad mån de i konventionen lämnade garantierna ska tillämpas på bl.a. krigsmakten.

I konvention (nr 154) om främjandet av kollektiva förhandlingar (1981) slås fast att åtgärder ska vidtas i syfte att främja sådana förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder ska vara att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen. Syftet ska också vara att successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till de frågor som räknas upp i konventionen som exempelvis bestämmandet av arbetsvillkor och anställningsvillkor.

I konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (1982) behandlas giltiga skäl för uppsägning, förfarandet vid uppsägning, rätten att få en uppsägning prövad, uppsägningstid, avgångsvederlag m.m. Konventionen är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagare. En medlemsstat får enligt artikel 2.2 undanta vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningen av alla eller vissa bestämmelser i konventionen. Detta gäller bl.a. arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete och arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid. Artikel 2.3 anger att det ska finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom konventionen.

### 5.1.13 Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I 7 § MBL definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. Av 8 § MBL framgår att föreningsrätten ska lämnas okränkt.

MBL innehåller vidare bestämmelser om förhandlingsrätt i 10–17 §§, om rätt till information i 18–22 §§, om kollektivavtal i 23–31 a §§, om medbestämmanderätt genom kollektivavtal i 32 §, om bestämmanderätt om tvist om tolkning av avtal i 33–37 §§, om facklig vetorätt i vissa fall i 38–40 §§, om fredsplikt i 41–44 §§, om varsel i 45 §, om medling i 46–53 §§, om skadestånd och andra påföljder i 54–62 §§, om varselavgift i 62 a § och om tvisteförhandling och rättegång i 63–69 §§.

Europarådets reviderade sociala stadga trädde i kraft den 1 juli 1999. För att trygga den enskildes rätt till arbete åtar sig parterna genom artikel 1:2 att effektivt värna om arbetstagarnas rätt att förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt förvärvsarbete. I artikel 6 regleras den kollektiva förhandlingsrätten. De undertecknande parterna åtar sig där att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att, där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Huvudregeln när det gäller inskränkningar av de rättigheter och principer som parterna åtnjuter enligt stadgan är att de endast kan ske med stöd av artikel G i stadgan. I denna artikel anges att, förutom de inskränkningar och begränsningar som anges särskilt i vissa delar av stadgan, kan inskränkningar av rättigheterna och principerna för sådana bestämmelser göras i lag om de, dvs. inskränkningarna, är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

**5.1.15 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna**

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna antogs år 2000 som en politisk deklaration. Genom Lissabonfördraget har stadgan blivit en del av primärrätten. Stadgan om de grundläggande rättigheterna innehåller bl.a. bestämmelser om respekt för privatlivet och familjelivet (artikel 7), skydd för personuppgifter (artikel 8), tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet (artikel 10), yttrandefrihet eller informationsfrihet (artikel 11), mötes- och föreningsfrihet (artikel 12), rätt till utbildning (artikel 14), fritt yrkesval och rätt att arbeta (artikel 15), näringsfrihet (artikel 16), rätt till egendom (artikel 17), likhet inför lagen (artikel 20), icke-diskriminering (artikel 21), kulturell, religiös och språklig mångfald (artikel 22), jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23), äldres rättigheter (artikel 25), integrering av personer med funktionshinder (artikel 26), arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27), förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder (artikel 28), rätt till tillgång till arbetsförmedlingar (artikel 29), skydd mot uppsägning utan saklig grund (artikel 30), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), förbud mot barnarbete, skydd för familjeliv, social trygghet och hälsoskydd m.m. (artikel 32–35) och rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47). Rättigheternas och principernas räckvidd framgår av artikel 52. En begränsning av en fri- eller rättighet enligt stadgan är enligt denna artikel möjlig om den, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast görs om den är nödvändig och faktiskt svarar mot ett mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen.

### **5.1.16 Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna**

Prop. 2011/12:115

Den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) gäller som lag i Sverige genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Konventionen innehåller bl.a. bestämmelser om rätt till en rättvis rättegång (artikel 6), inget straff utan lag (artikel 7), rätt till skydd för privat- och familjeliv (artikel 8), tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet (artikel 9), yttrandefrihet (artikel 10), mötes- och föreningsfrihet (artikel 11), rätt till ett effektivt rättsmedel (artikel 13), förbud mot diskriminering (artikel 14), avvikelse från konventionsförpliktelse vid nödläge (artikel 15) och förbud mot missbruk av rättigheter (artikel 17). Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna har utvecklat en omfattande praxis vad gäller tolkningen av konventionens artiklar.

### **5.1.17 Regleringar om likabehandling av kvinnor och män**

*Diskrimineringslagen (2008:567)*

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, de s.k. diskrimineringsgrunderna.

Med diskriminering avses i lagen både direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

I 2 kap. 1–4 §§ diskrimineringslagen finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier i arbetslivet. Av 2 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet i denna bestämmelse hindrar enligt 2 kap. 2 § diskrimineringslagen dock inte 1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor, 3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller 4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden enligt 2 kap. 4 § diskrimineringslagen på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och vilka andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Enligt 3 kap. 5 § diskrimineringslagen ska arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

#### *EU-direktiv*

Direktivet 75/117/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män har antagits med beaktande av att genomförandet av principen att kvinnor och män ska erhålla lika lön enligt art 157 i FEUF utgör en väsentlig del av den gemensamma marknadens upprättande och funktion. Artikel 1 i direktivet anger att principen om lika lön för kvinnor och män innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde ska all diskriminering på grund av kön avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen. Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsstaterna avskaffa all diskriminering mellan kvinnor och män som strider mot likalönsprincipen och som kan hänföras till lagar och andra författningar. Medlemsstaterna ska enligt artikel 4 i direktivet vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal som strider mot likalönsprincipen ska eller får förklaras ogiltiga eller ändras.

Syftet med direktivet 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i artikel 1 punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas likabehandlingsprincipen. Av artikel 2 i direktivet framgår att likabehandlingsprincipen ska innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. Likabehandlingsprincipen ska tillämpas vad gäller villkoren för tillgång till alla arbetsuppgifter eller befattningar i någon som helst sektor eller verksamhetsgren och på alla nivåer (artikel 3), tillgång till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning (artikel 4), och i fråga om

#### **5.1.18 Förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.**

Förordningen om statliga kollektivavtal, m.m. gäller föreskrifter i kollektivavtal och andra föreskrifter som reglerar anställnings- och avtalsvillkor för arbetstagare hos myndigheterna under regeringen. Enligt 2 § i förordningen sluts kollektivavtal på statens vägnar av Arbetsgivarverket. Verket har enligt 3 § möjlighet att delegera sådana uppgifter som ankommer på verket till andra myndigheter under regeringen eller till arbetsgivaren. Arbetsgivarverket får dock medverka i förhandling om kollektivavtal som förs av annan myndighet (4 §). Kollektivavtal sägs upp av den myndighet som får sluta motsvarande avtal. Annan myndighet än Arbetsgivarverket ska samråda med Arbetsgivarverket innan den myndigheten beslutar att säga upp kollektivavtal (6 §). Myndighet som är bunden av kollektivavtal ska inom yrkesgrupp och område som avses i avtalet tillämpa detta även på arbetstagare som inte omfattas av avtalet eller annat tillämpligt kollektivavtal (7 §). Beslut om lockout eller annan stridsåtgärd mot arbetstagare hos staten meddelas av Arbetsgivarverket (8 §).

#### **5.1.19 Kollektivavtalet ALFA**

Kollektivavtalet ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal) gäller arbetstagare vid myndigheter under regeringen, dock inte arbetstagare vid affärsverken (dessa omfattas av Affärsverksavtalet – AVA). ALFA gäller inte för arbetstagare som omfattas av ett annat centralt eller lokalt löne- och förmånsavtal eller andra bestämmelser med motsvarande innehåll, arbetstagare som får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser eller arbetstagare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder än lönebidragsanställning.

I 1 kap. 9 § ALFA regleras förutsättningarna för innehav av flera anställningar. Den som har en annan anställning som omfattas av avtalet får samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning under vissa villkor. En arbetstagare som är ledig för att ha en annan anställning ska behandlas som om hon eller han enbart hade den sistnämnda anställningen. Enligt 1 kap. 10 § ALFA ska en arbetstagare som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet beviljas ledighet, dock finns en längsta tid, för att ha en annan anställning som omfattas av avtalet för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Om arbetsgivaren finner att det finns särskilda skäl kan längre ledighet beviljas. En arbetstagare får enligt 1 kap. 11 § ALFA vara ledig även i andra fall än som anges i 10 §, om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader, om inte arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för längre ledighet.

ALFA innehåller även regler om bisysslor, lön, löneavdrag vid ledighet, kostnadsersättningar, arbetstid, semester, ersättning för sjukvårdskostnader, uppsägning m.m. Bestämmelserna om arbetstid i

4 kap. ALFA ersätter arbetstidslagen. Enligt 4 kap. 3 § ALFA ska verksamhetens krav utgöra grund för arbetstidens förläggning. Arbetstiden ska förläggas och regleras på ett sätt som medverkar till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. För arbetstagare som har s.k. kontorsarbetstid tillämpas ett antal bestämmelser i arbetstidslagen såsom undantag för offentlig verksamhet (2 § tredje stycket ATL), nödfallsövertid (9 § ATL), den sammanlagda arbetstiden (10 a § ATL), dygnsvila (13 § ATL) och veckovila (14 § ATL). För bl.a. arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning och arbetstagare som är stationerade utom riket gäller särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning ska gälla vad som regleras i lokalt avtal. Ett sådant lokalt avtal får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

### **5.1.20 Trygghetsavtalet**

Staten och de centrala arbetstagarorganisationerna bildade den 31 mars 1990 Trygghetsstiftelsen. Stiftelsen finansieras genom avsättning av belopp som parterna enas om i avtalsrörelsen. Trygghetsavtalet (TA) gäller arbetstagare vilkas anställningsvillkor regleras eller brukar regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket eller den myndighet som verket bestämmer och någon av parterna på arbetstagarsidan i detta avtal eller en organisation som är ansluten till en sådan part.

Avtalet gäller för en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och vars anställning eller anställningar, som omfattas av detta avtal, har varat i en följd under sammanlagt minst ett år. Avtalet gäller även för andra arbetstagare enligt vad som sägs i respektive paragraf under förutsättning att åtgärden minskar antalet uppsägningar i en arbetsbristsituation eller leder till att arbetsbristen elimineras. Dessutom gäller avtalet för en arbetstagare som i samband med en omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten och som därför själv säger upp sig och vars anställning eller anställningar, som omfattas av detta avtal, har varat under sammanlagt minst ett år samt under vissa förutsättningar för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte förnyas på grund av arbetsbrist.

### **5.1.21 Arbetsgivarverket**

Arbetsgivarverket är en förvaltningsmyndighet för statliga arbetsgivarfrågor och ansvarar enligt sin instruktion, förordningen (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket, för att som arbetsgivarorganisation utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken. Myndigheten ska utföra förhandlingsarbete för statliga myndigheter samt företräda dem i arbetstvister. Verket företräder också bl.a. andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området. Arbetsgivarverket ska vidare svara för sådan information, rådgivning och utbildning som

arbetsgivare på det statliga området behöver. Detsamma gäller för de icke-statliga arbetsgivare som myndigheten företräder.

Verket leds av ett arbetsgivarkollegium bestående av chefer för myndigheter som lyder omedelbart under regeringen och som anställts av regeringen samt övriga ledamöter som regeringen utser. För beslutsförhet krävs att minst hälften av ledamöterna deltar i beslutet. Kollegiet företräder de samverkande arbetsgivarna (ca 250 stycken) och beslutar om inriktningen av förhandlingsarbetet och andra arbetsgivarpolitiska frågor av principiell natur. Kollegiet fastställer medlemsavgiften och efter förslag från kollegiet utser regeringen ledamöter i styrelsen. Styrelsen består av högst femton ledamöter inklusive generaldirektören och svarar för verksamheten i Arbetsgivarverket i enlighet med arbetsgivarkollegiets beslut. Styrelsen fattar enligt stadgarna beslut bland annat i frågor om lockout eller annan stridsåtgärd. Generaldirektören är myndighetschef och anställs av styrelsen. Arbetsgivarverkets verksamhet finansieras med de medlemsavgifter som kollegiet fattar beslut om.

## 5.2 Särskild reglering på Försvarmaktens område

### 5.2.1 Förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarmakten

Försvarmaktens övergripande ansvar regleras i 1 och 2 §§ förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarmakten. Försvarmakten ska enligt 1 § upprätthålla och utveckla ett militärt försvar. Grunden för detta ska vara förmågan till väpnad strid.

Försvarmakten ska enligt 2 § kunna försvara Sverige och främja svensk säkerhet genom insatser nationellt och internationellt. Försvarmakten ska kunna upptäcka och avvisa kränkningar av det svenska territoriet samt värna Sveriges suveräna rättigheter och nationella intressen utanför det svenska territoriet. Försvarmakten ska med myndighetens befintliga förmåga och resurser kunna lämna stöd till civil verksamhet. Försvarmakten ska kunna utföra dessa uppgifter självständigt, men även i samverkan med andra myndigheter, länder och organisationer.

Av 3 § framgår att Försvarmakten ska bedriva omvärldsbevakning och kunna upptäcka och identifiera yttre hot mot Sverige, svenska intressen och de insatser som Sverige deltar i. Försvarmakten ska ta fram underlag för beslut om höjd beredskap och om insatser samt underlag för beslut om förändringar i insatsorganisationens utformning och beredskap. Försvarmakten ska ha en aktuell operativ planering för sina uppgifter.

I 3 a § anges vidare att Försvarmakten med myndighetens tillgängliga resurser ska kunna påbörja en insats omedelbart efter beslut. Försvarmakten ska vid beslut om höjd beredskap kunna använda hela insatsorganisationen för att möta ett militärt hot mot Sverige och svenska intressen. Försvarmakten ska kunna förebygga konflikter och verka vid alla konfliktnivåer. Försvarmakten ska ha förmåga att genomföra såväl kortvariga som långvariga insatser mot såväl reguljära som irreguljära styrkor samt kunna genomföra räddnings-, evakuerings- och

förstärkningsinsatser. Därutöver ska Försvarsmakten kunna stödja och genomföra insatser för säkerhetssektorreformer och bidra till uppbyggnaden av andra länders försvarsförmåga samt med myndighetens befintliga förmåga och resurser bidra till stöd för humanitär verksamhet. Försvarsmakten ska kunna ge och ta emot militärt stöd.

### 5.2.2 Lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt

Lagen om totalförsvarsplikt innehåller bestämmelser om tjänstgöringsplikt inom totalförsvaret. Enligt 1 kap. 2 § gäller totalförsvarsplikten varje svensk medborgare från början av det kalenderår när hon eller han fyller sexton år till slutet av det kalenderår när hon eller han fyller sjuttio år. Totalförsvarsplikten gäller också under motsvarande tid för var och en som utan att vara svensk medborgare är bosatt i Sverige. Tjänstgöring som totalförsvarspliktig fullgörs som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt.

I 2 kap. finns bestämmelser om utredning om den totalförsvarspliktiges personliga förhållanden, i 3 kap. om inskrivning, krigsplacering och tjänstgöring utan vapen, i 4 och 5 kap. om fullgörande av värnplikt och civilplikt, i 6 kap. om den allmänna tjänsteplikten, i 7 kap. om vissa allmänna skyldigheter som den totalförsvarspliktige omfattas av och i 8 kap. om förmåner och rehabilitering.

I 9 kap. finns bestämmelser om skydd för anställning vid fullgörande av totalförsvarsplikten. Ingen arbetstagare får enligt 9 kap. 1 § sägas upp eller avskedas på grund av att hon eller han fullgör sina skyldigheter enligt lagen. Enligt 9 kap. 3 § är en arbetstagare som vill återinträda i arbete efter att ha fullgjort värnplikt eller civilplikt skyldig att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om detta före tjänstgöringens början. Av 9 kap. 4 § framgår vidare att en arbetstagare som har kallats in till värnplikt eller civilplikt genast bör lämna arbetsgivaren meddelande om tidpunkten för tjänstgöringens början och om hur länge den beräknas vara. En arbetstagare bör i god tid lämna arbetsgivaren meddelande om den dag, när hon eller han kan återinträda i arbete.

En arbetstagares förmåner i anställningen får enligt 9 kap. 5 § inte i vidare mån än som följer av uppehållet i arbetet försämrats med anledning av att hon eller han fullgör sina skyldigheter enligt lagen. Om uppsägning eller avskedande sker i strid med bestämmelserna i 9 kap. ska åtgärden förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren och en arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. Mål om tillämpningen av 9 kap. handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, LRA.

I 10 kap. finns bestämmelser om straff m.m. och i 11 kap. finns bestämmelser om överklagande.

### **5.2.3 Förordningen (2010:590) om grundläggande och kompletterande militär utbildning inom Försvarsmakten**

Prop. 2011/12:115

I förordningen (2010:590) om grundläggande och kompletterande militär utbildning inom Försvarsmakten finns bestämmelser om grundläggande militär utbildning och kompletterande militär utbildning inom Försvarsmakten, samt om förmåner och villkor för dem som är antagna till eller genomgår sådan utbildning.

Den som har antagits till eller genomgår utbildning enligt förordningen kallas enligt 2 § för rekryt. Försvarsmakten beslutar enligt 3 § efter ansökan om antagning till grundläggande militär utbildning. För att bli antagen till grundläggande militär utbildning krävs enligt 4 § att den sökande är svensk medborgare och har fyllt 18 år. Försvarsmakten får meddela föreskrifter om ytterligare krav för antagning till grundläggande militär utbildning. Den som själv ansöker om det, visar sig olämplig för fortsatt utbildning eller är frånvarande från utbildningen i sådan omfattning att hon eller han inte kan tillgodogöra sig den får enligt 5 § skiljas från utbildningen.

Den grundläggande militära utbildningen ska enligt 7 § för varje rekryt omfatta minst 65 utbildningsdagar och får som mest omfatta 90 utbildningsdagar. Kompletterande militär utbildning får enligt 11 § för varje rekryt omfatta som mest 62 utbildningsdagar.

Försvarsmakten beslutar enligt 8 § om godkännande av rekryten efter genomförd utbildning. Försvarsmakten får meddela föreskrifter om vilka krav som ställs upp för att godkännas.

För antagning till kompletterande militär utbildning krävs enligt 9 § att den sökande har genomgått grundläggande militär utbildning.

Enligt 12 § har den som genomgår utbildning enligt förordningen rätt till ersättning. Försvarsmakten får meddela föreskrifter om ersättningens storlek. Av 13 § framgår att för den som genomgår utbildning enligt förordningen gäller det som anges om hälso- och sjukvård, fri tandvård, familjebidrag, ekonomiskt stöd, begravningshjälp samt försäkringsskydd i 5–10 kap. förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspiktiga.

För den som genomgår utbildning enligt förordningen gäller motsvarande bestämmelser om rehabilitering och ersättning till anhöriga som anges i 8 kap. 6–11 §§ lagen om totalförsvarspikt.

Beslut om antagning till och skiljande från utbildning får enligt 19 § överklagas hos Statens överklagandenämnd. Överklagandenämndens beslut får inte överklagas.

### **5.2.4 Lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.**

Bestämmelserna i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt om skydd för anställning gäller enligt lagen om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. även avseende tjänstgöring som någon fullgör åt det allmänna på grund av skyldighet i annan lag än lagen om totalförsvarspikt, som reservofficer, vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande, i Försvarsmakten för att

tillgodose särskilda behov av personal för beredskapsändamål, i Prop. 2011/12:115  
Försvarsmakten i en internationell militär insats, eller i Försvarsmakten  
under militär utbildning som rekryt.

#### **5.2.5 Förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal**

Enligt 1 kap. 1 § förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal gäller förordningen för sådan personal som tjänstgör i Försvarsmakten. Förordningen gäller dessutom för dem som är anställda som yrkesofficerare vid andra myndigheter och som har en motsvarande anställning vid Försvarsmakten. Om det i en författning som beslutats av regeringen eller i ett kollektivavtal finns en föreskrift som avviker från förordningen, gäller enligt 1 kap. 2 § i stället den föreskriften.

Förordningen innehåller bestämmelser om personalens indelning (2 kap.), befälsrätt (3 kap.), soldaterinran m.m. (4 kap.), skyldighet att tjänstgöra utomlands (5 kap.), klädsel (6 kap.), hälsning och annan hedersbevisning (7 kap.), försvarsinformation (8 kap.), personalens medverkan i ceremonier, idrottstävlingar m.m. (9 kap.), upprätthållande av ordning (10 kap.) och vissa åtgärder beträffande rättsärenden m.m. (11 kap.).

#### **5.2.6 Officersförordningen (2007:1268)**

Officersförordningen (2007:1268) innehåller föreskrifter om grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten, om förmåner samt om tjänstegrader och anställning av officerare i Försvarsmakten. Förordningen innehåller även bestämmelser om den grundläggande officersutbildningens innehåll, antagning och skiljande från utbildningen, förmåner under utbildningen och anställning som yrkesofficer eller reservofficer.

## 6 En ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar

### 6.1 Längre tidsbegränsade anställningar av gruppbefäl, soldater och sjömän

**Regeringens förslag:** Försvarsmakten ska ges möjlighet att använda längre tidsbegränsade anställningar än vad lagen om anställningsskydd tillåter för att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän.

Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen i vissa avseenden genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

**Utredningens förslag:** överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna instämmer i stort i behovet av speciallagstiftning för Försvarsmaktens personal i fråga om visstidsanställningar av gruppbefäl, soldater och sjömän. *Arbetsdomstolen*, som inte har något att invända mot att en särskild lag införs för de angivna kategorierna anställda med visstidsanställning, delar även utredningens uppfattning att lagstiftningen är förenlig med EU:s visstidsdirektiv. *Arbetsgivarverket* konstaterar bl.a. att utredningen i stor utsträckning har beaktat arbetsmarknadens parter uppfattning inom ramen för utredningsarbetet. Synnerliga skäl gör det här befogat med en sådan lagstiftning som föreslås. *Svenska ILO-kommittén* gör bedömningen att berörda förslag i utredningen inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention om rättigheter i arbetslivet ratificerad av Sverige. *TCO* anser att frågan om förhållandet till ILO-konventionerna bör utredas vidare. *Officersförbundet* stödjer förslaget om en särskild lag men anser samtidigt att konsekvenserna av förslaget är osäkra. Förbundet anser vidare att utredningens förslag till semidispositiv lagstiftning är väl avvägt och konstaterar att det finns lagstiftning att falla tillbaka på i den utsträckning kollektivavtal inte ingås. *Riksrevisionen* och *Statskontoret* framhåller att personalförsörjningsområdet präglas av många osäkerhetsfaktorer och att det därmed finns behov av uppföljning och rapportering. *Svenskt näringsliv* avstyrker förslaget mot bakgrund av att den omfattande rätten till ledighet och övervältringen av rehabiliteringsansvaret på den civila arbetsgivaren innebär att systemet med vilande pliktförsvar med största sannolikhet inte kommer att få den erforderliga och eftersträvade acceptansen hos civila arbetsgivare. När det gäller utredningens bedömning att EU:s visstidsdirektiv inte är tillämpligt på de föreslagna anställningarna konstateras att bedömningen synes ha fog för sig. Om visstidsdirektivet däremot skulle visa sig vara tillämpligt måste det dock resas vissa frågetecken om förenligheten. *Stockholms universitet* anser bl.a. att de föreslagna särreglerna, som ska baseras på ett antal undantag från fundamentala regler på den svenska arbetsmarknaden, blir alltför omfattande och djupgående för att kunna uppfattas som acceptabla av det omgivande samhället samt att ett genusperspektiv saknas.

Regeringen ger här inledningsvis under de första två kursiva rubrikerna en redogörelse för kollektivavtal och bestämmelser av intresse vad gäller bl.a. kollektivavtal och visstidsanställningar. Detta som en bakgrund till de överväganden som måste göras i fråga om Försvarmaktens behov av anställda gruppbefäl, soldater och sjömän.

#### *Kollektivavtal – gällande rätt*

Enligt 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska särskilda föreskrifter i en annan lag eller förordning som till sitt innehåll avviker från LAS och har meddelats med stöd av en lag, gälla istället för regleringen i LAS. Det finns sådan särreglering på den statliga arbetsmarknaden i form av bl.a. lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) och anställningsförordningen (1994:373). I LOA bemyndigas regeringen att meddela bestämmelser i förordning som avviker från LAS. Strävan är dock att det på det statliga området, i likhet med det privata, i görligaste mån ska träffas kollektivavtal om eventuella avvikelser från lagen.

Ett avtal är enligt 2 § LAS ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt LAS. Genom kollektivavtal får dock avvikelser göras från vissa bestämmelser i LAS, som t.ex. i fråga om avtal om tidsbegränsad anställning i vissa fall och turordningsregler samt, om kollektivavtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, även i fråga om t.ex. uppsägningstid och preskription.

#### *Kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar med kontinuerlig tjänstgöring för gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarmakten*

Arbetsmarknadens parter har redan träffat kollektivavtal med anledning av Försvarmaktens behov av att kunna anställa kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän på längre tidsbegränsade anställningar. (Se vidare avsnitt 6.2 om vad som avses med kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän). Försvarmakten har den 20 maj 2010 genom Arbetsgivarverket tecknat centrala kollektivavtal med Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) (Saco-S) och Facket för service och kommunikation (SEKO). Avtalet med OFR (Saco-S) är ett tillsvidareavtal med en uppsägningstid om 12 månader. Om avtalet upphör att gälla ska tidsbegränsade anställningar som redan ingåtts med stöd av avtalet äga fortsatt giltighet. Avtalet med SEKO gäller till och med den 30 juni 2012 med en uppsägningstid om 6 månader. Om avtalet upphör att gälla ska tidsbegränsade anställningar som redan ingåtts med stöd av avtalet äga fortsatt giltighet. Om avtalet inte sägs upp av någon av parterna innan den 1 januari 2012 förlängs det automatiskt med ett år.

Båda kollektivavtalen gäller kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Den sammanlagda anställningstiden enligt avtalet med OFR (Saco-S) får uppgå till högst 12 år inom en ramtid av 18 kalenderår. Ramtiden börjar löpa vid tidpunkten för första anställningen

enligt detta avtal. Ingen enskild anställning får uppgå till mer än åtta år. Enligt avtalet med SEKO får, utöver vad som följer av bestämmelserna i LAS, en tidsbegränsad anställning gälla i längst två år.

Bestämmelserna i 5 § 1 och 2 LAS är inte tillämpliga på anställningar enligt avtalen. Den första tidsbegränsade anställningen inleds med en provanställning enligt 6 § LAS om sex månader. Efter fullgjord provanställning övergår anställningen i en tidsbegränsad anställning enligt avtalen. I övrigt gäller bestämmelserna om provanställning i LAS. Arbetsgivaren kan underlåta provanställning om det finns särskilda skäl. Företrädesrätten enligt 25 § LAS begränsas till anställningar enligt avtalen och företrädesrätten upphör i och med att den totala anställningstiden fullgjorts i enlighet med avtalen. I övrigt gäller LAS regler om företrädesrätt.

### *Reformbehovet*

Regeringen erinrar om bakgrunden till, syftet med och utgångspunkterna för reformeringen av personalförsörjningssystemet. I propositionen Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140) redovisade regeringen den försvarspolitiska inriktningen och de krav på operativ förmåga som ska gälla för Försvarsmakten. Detta innebär bl.a. att kraven på insatsorganisationens användbarhet, tillgänglighet och flexibilitet ska ligga till grund för utformningen av Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem.

En förutsättning för att insatsorganisationen ska vara användbar är att personalen och de olika insatsförbanden kan lösa de uppgifter som regeringen och riksdagen beslutar om. Detta får i sin tur betydelse bl.a. för personalens anställningsformer. Den försvarspolitiska inriktningen innebär att det behövs fler användbara förband med hög tillgänglighet än vad som fanns inom det tidigare invasionsförsvaret, vilket personalförsörjningsmässigt byggde på ett värnpliktssystem. En viktig förutsättning för detta är att personalen har sådana anställningsformer och anställningsvillkor att de tillgänglighetskrav som regeringen ställer kan tillgodoses.

Personalförsörjningssystemet ska också tillåta en större flexibilitet i användningen av insatsorganisationen än vad som hittills varit möjligt. Regeringens ambition att kunna inleda, vidmakthålla, förstärka och avsluta insatser och att kunna lösa uppgifter inom och utom landet i olika konfliktnivåer förutsätter att personalförsörjnings- och förbandsutbildningssystemet kan möta krav som förändras över tiden.

Regeringen anser nu, liksom i propositionen Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140), att det finns ett tydligt samband mellan säkerhets- och försvarspolitiska handlingsfriheten och utformningen av Försvarsmaktens personalförsörjningssystem. Kvaliteten och tillgången på gruppbefäl, soldater och sjömän kommer enligt regeringen att vara avgörande för Försvarsmaktens förmåga att verka. För att skapa och vidmakthålla denna förmåga måste Försvarsmaktens möjlighet att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän för insatsorganisationens behov utvecklas och stärkas.

Av de redovisade skälen och för att över tiden kunna upprätthålla eller anpassa insatsorganisationen till varierande krav på beredskap eller insatser är det enligt regeringen nödvändigt med olika tjänstgöringsformer för soldatnivån.

I det nya personalförsörjningssystemet införs därför ett system med tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän. Inom ramen för detta införs två nya militära personalkategorier; kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Kontinuerligt tjänstgörande personal är arbetstagare som har anställningen i Försvarsmakten som sin huvudsakliga sysselsättning. Tidvis tjänstgörande personal är arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten, men som tjänstgör inom Försvarsmakten periodvis.

Merparten av gruppbefälen, soldaterna och sjömännen kommer att tjänstgöra tidvis i Försvarsmaktens insatsorganisation. Den enskilde har således sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten. Hon eller han tjänstgör dock regelbundet i Försvarsmakten genom utbildning, övning, beredskap och insatser. Vid sidan om denna tidvis tjänstgörande personal finns det en mindre andel gruppbefäl, soldater och sjömän som anställs för viss tid för kontinuerlig tjänstgöring i de stående förbanden.

Den tidsbegränsade anställningen gör att den belastning som insatser kan innebära begränsas för den enskilde. Tjänstgöringsformen har också betydelse för att skapa bästa möjliga förutsättningar för den enskilde att övergå till civil verksamhet. Regeringen återkommer till dessa frågor senare i avsnittet.

Regeringen vill också betona att det finns ett värde i att en stor del av insatsorganisationens personal har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten. Tjänstgöringsformen tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän innebär bl.a. att denna personalkategori kan bidra med civila kompetenser och kunskaper i Försvarsmaktens verksamhet. Vidare bidrar personalkategorin till att kunskap om Försvarsmakten sprids till andra delar av samhället. Därmed stärks försvarets folkliga förankring.

Regeringen anförde vidare i propositionen Ett användbart försvar att det ligger i verksamhetens natur att befattningarna på nivån gruppbefäl, soldater och sjömän företrädesvis bemannas med yngre personal som har dessa uppgifter endast under den inledande perioden av sin yrkeskarriär. Regeringen framhöll också att för att inte övergången till civil verksamhet ska försvåras för den enskilde bör denna övergång inte ske för sent i livet. Tidsbegränsad anställning skapar förutsättningar för detta.

Som regeringen redan erinrat om uppfyller det tidigare värnpliktsförsvaret inte dagens krav på användbarhet, tillgänglighet och flexibilitet. För att kunna uppfylla detta krav är det nödvändigt att de som tjänstgör i Försvarsmakten är anställda. Samtidigt vill regeringen understryka, liksom regeringen gjorde i propositionen Ett användbart försvar, att Sverige inte ska ha ett yrkesförsvar. Genom ett personalförsörjningssystem där ett stort antal anställda har tidsbegränsade anställningar uppnås såväl kraven på användbarhet, tillgänglighet och flexibilitet som grundförutsättningen att Sverige inte ska ha ett yrkesförsvar. En effektiv och rationell personalförsörjning för Försvarsmakten kräver dock även att de tidsbegränsat anställda gruppbefälens, soldaternas och sjömännens anställningstid inte blir för kort. Det är

*En särskild lag om tidsbegränsad anställning av gruppbefäl, soldater och sjömän*

Den grundläggande regleringen av frågor om anställningar finns i LAS. Huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden är att tillsvidareanställningar tillämpas, jfr 4 § LAS. Avtal om tidsbegränsade anställningar får dock enligt 5 § LAS träffas under vissa villkor. Det gäller för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Det finns även en möjlighet till tidsbegränsad provanställning enligt 6 § LAS.

Begränsningarna i rätten att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar enligt LAS är avsedda att förhindra att det starka anställningsskydd som en tillsvidareanställning ger arbetstagaren enligt LAS kringgås. Avvikelser från reglerna om visstidsanställning i LAS kan dock göras genom kollektivavtal under de förutsättningar som regleras i lagen. För statliga arbetsgivare finns dessutom ytterligare möjligheter till tidsbegränsad anställning. Exempel på sådana situationer är arbetstagare som har en verksledande eller därmed jämförbar ställning och arbetstagare som anställs för enstaka, kortvariga perioder. Detta regleras i 9 § anställningsförordningen.

En tillsvidareanställning fortsätter intill dess att den sägs upp av endera parten. Om det är arbetsgivaren som säger upp anställningen krävs saklig grund, dvs. arbetsbrist eller personliga skäl. En tidsbegränsad anställning är däremot avsedd att pågå endast under en viss, på förhand bestämd, tidsperiod och kan som huvudregel inte sägas upp. Om inte annat avtalats upphör anställningen vid periodens slut utan att det krävs någon uppsägning och utan krav på saklig grund.

Eftersom det är möjligt att avvika från regleringen i LAS genom kollektivavtal skulle arbetsmarknadens parter kunna träffa avtal om längre tidsbegränsade anställningar som skulle kunna gälla för gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten. Detta har också redan skett i viss utsträckning, vilket redovisats inledningsvis i detta avsnitt. Det får dock anses osäkert att enbart basera Försvarmaktens behov av att kunna anställda tidsbegränsat under längre perioder på kollektivavtal. Försvarmaktens verksamhet handlar om att skydda och ytterst upprätthålla vitala samhälls- och allmänintressen. Det är enligt regeringens mening av största vikt att bemanningen av verksamheten regleras och säkras på lämpligt sätt. Både den enskilde medborgaren, det allmänna och Försvarmakten, måste kunna lita på att myndigheten har en säker bemanning. Vissa bestämmelser som är nödvändiga för att Försvarmaktens nya personalförsörjningssystem ska fungera kan inte heller regleras i kollektivavtal, exempelvis bestämmelser om rätt till ledighet från en civil anställning för att tjänstgöra i Försvarmakten och bestämmelser om skydd för den civila anställningen. Regeringen gör

därför bedömningen att en särskild lag som reglerar anställning av gruppbefäl, soldater och sjömän och därmed sammanhängande frågor bör införas. Det bör också, i enlighet med vad som gäller på övriga arbetsmarknaden vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från vissa av lagens regler, t.ex. när det gäller anställningarnas längd, så länge inte den längsta totala tidsgränsen för dessa överskrids. Av remissutfallet framgår att remissinstanserna i stort har en förståelse för och instämmer i behovet av speciallagstiftning på detta område. Såväl *Arbetsgivarverket* som *Arbetsdomstolen* har t.ex. funnit att en speciallag här är motiverad. *Svenskt näringsliv* och *Stockholms universitet* har dock starkt ifrågasatt förslaget mot bakgrund av att det föreslagna regelverket, med personal som arbetar för både Försvarsmakten och en civil arbetsgivare och som har rätt till ledighet från sin civila arbetsgivare m.m., för att det ska fungera ställer stora krav på att det omgivande samhället accepterar anställningsformerna och följderna av dessa, något de inte tror kommer att bli fallet. Regeringen anser att en särskild lag som reglerar anställningen av gruppbefäl, soldater och sjömän är nödvändig. Formerna för anställningarna kan inte lösas enbart genom kollektivavtalslösningar och regleringen i LAS kan inte fullt ut hantera de särskilda krav som Försvarsmaktens verksamhet medför. Denna lösning har även ett stöd i remissutfallet i stort. Lagen måste ges en sådan utformning att den användbara, tillgängliga och flexibla insatsorganisation, som Sveriges försvars- och säkerhetspolitik kräver, säkerställs. Det kan redan här konstateras att ett särskilt regelverk på området kommer att innebära att det omgivande samhället får acceptera att dela viss personal med Försvarsmakten och inrätta sig efter det regelverk som tagits fram för att möjliggöra Försvarsmaktens personalförsörjning. Regeringen återkommer till den tidvisa tjänstgöringen i avsnitt 6.2. Detta förhållande är dock inget nytt. Inom ramen för systemet med totalförsvarsplikt finns skyldigheter att tjänstgöra i form av grundutbildning och repetitionsutbildning. Till detta kommer att reservofficerare tjänstgör viss tid hos Försvarsmakten med rätt till ledighet från den civila arbetsgivaren. Att det finns personal som tjänstgör hos såväl Försvarsmakten som hos civila arbetsgivare är vidare en mycket viktig faktor i att upprätthålla en folkförankring i det svenska försvarets verksamhet samtidigt som för verksamheten nödvändig kompetens tillförs.

#### *Längre tidsbegränsade anställningar*

Det militära försvaret är ett nationellt och övergripande säkerhetsintresse. Det ligger därmed i statens samlade intresse att det skapas förutsättningar för att Försvarsmaktens personalförsörjning blir rationell, på motsvarande sätt som den var det under de drygt 100 åren med ett värnpliktssystem.

I ett reformerat personalförsörjningssystem är det väsentligt att beakta både statens intresse av en förutsebar och kontinuerlig tillförsel av personal till Försvarsmakten och den enskilde individens intresse av en förutsebar och tillfredsställande anställnings- och arbetsituation med möjligheter till personlig utveckling.

Merparten av Försvarsmaktens personal utbildas och övas för stridande uppgifter, dvs. att kunna genomföra väpnad strid. Officerarna och andra personalkategorier är tillsvidareanställda. Den nya personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän skiljer sig dock på flera sätt från de hittillsvarande kategorierna. En väsentlig skillnad är att denna grupp anställda generellt har som huvuduppgift att befinna sig i stridande eller i andra fysiskt och psykiskt påfrestande situationer. En annan viktig skillnad är att denna personalkategoris arbetsuppgifter inte automatiskt innebär en karriär- eller befordringsväg. Den som tar anställning som officer i Försvarsmakten gör det med inriktningen att officersyrket också är en karriärmöjlighet. Så är inte fallet när det gäller gruppbefäl, soldater och sjömän, även om det i vissa fall ska finnas en möjlighet att växla över till t.ex. specialistofficersyrket. Utgångspunkten är i stället att gruppbefälet, soldaten och sjömannen fortsätter i denna uppgift under hela sin anställningstid.

Liksom Försvarsmakten anser regeringen att all personal inom Försvarsmakten ska kunna fullgöra de uppgifter statsmakterna bestämmer för myndigheten. En viktig del i Försvarsmaktens verksamhet är att genomföra de internationella militära insatser riksdag och regering beslutar om. Försvarsmakten har därför beslutat att all personal inom myndigheten ska ha internationell arbetsskyldighet. Personalens anställningsavtal har omförhandlats med denna inriktning.

Frågan om hur ofta Försvarsmaktens personal ska kunna delta i internationella militära insatser behandlades i propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar 2010 (prop. 2009/10:160). Med propositionens inriktning som grund uppdrog regeringen åt Försvarsmakten att bestämma en s.k. insatsfrekvens. Våren 2011 redovisade Försvarsmakten regeringens uppdrag. Myndigheten har bestämt en insatsfrekvens och en tjänstgöringsfrekvens. Insatsfrekvens är förbandens planerade internationella insatser och tjänstgöringsfrekvens är arbetstagarens planerade insatser. Utgångspunkten är att personalen ska kunna upprätthålla ett socialt och ordnat liv, både privat och professionellt. En hög tjänstgöringsfrekvens – långa tjänstgöringsperioder och kort tid för återhämtning mellan insatserna – ökar risken för psykisk ohälsa hos personalen. Försvarsmakten framhåller att insats- och tjänstgöringsfrekvenserna är viktiga, för både myndigheten och personalen. För myndigheten blir insatsfrekvensen ett verktyg i planeringen av de militära insatserna och bedömningen av förbandens tillgänglighet i olika tidsperspektiv. Tjänstgöringsfrekvensen klagör myndighetens förväntningar på den enskilde, och blir därmed en betydelsefull utgångspunkt när hon eller han ska planera sin privata situation.

Huvudprincipen är enligt Försvarsmakten att personalen ska följa sitt förbands insatsfrekvens. För de stående förbanden bör enligt myndigheten tillämpas en insats- och tjänstgöringsfrekvens om en sexmånaders tjänstgöring under två år (fyra sexmånadersperioder). För de kontrakterade förbanden bör det vara en sexmånaders tjänstgöring under tre år (sex sexmånadersperioder). Frekvensen uttrycks i allmänhet som ett relationstal, och blir då 1:4 respektive 1:6.

I budgetpropositionen för 2012 (prop. 2011/12:1, utgiftsområde 6) delar regeringen Försvarsmaktens syn avseende insats- och

tjänstgöringsfrekvens och de andra åtgärder myndigheten har redovisat som svar på regeringens uppdrag. I budgetpropositionen redovisar regeringen också att Sverige har en fortsatt hög ambition att bidra till internationella militära insatser till stöd för fred och säkerhet, samtidigt som beredskap att genomföra insatser nationellt upprätthålls. Insatser och beredskap bör enligt regeringen genomföras av ordinarie förband inom insatsorganisationen eller av delar av dessa förband.

Om personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän skulle tillsvidareanställas får den enskilde under sin anställningstid inom Försvarsmakten – som kan bli 30–40 år – kanske genomföra 10–15 internationella militära insatser. Detta skulle i många fall vara direkt skadligt för den enskilde individen, eftersom det gäller personal vars huvuduppgift är att verka i stridande eller andra fysiskt och psykiskt påfrestande situationer. Omfattande internationella erfarenheter visar att det finns en betydande risk för psykisk ohälsa om en enskild människa utsätts för stridsituationer så många gånger och under så lång tid som det då skulle vara fråga om.

Ett läge med personal som av fysiska eller psykiska skäl inte kan tjänstgöra fullt ut skulle vara negativt även för Försvarsmakten. För att insatsförbanden ska kunna fullgöra sina uppgifter och verksamheten fungera krävs det att all personal i ett förband är utbildad, tillgänglig och motiverad för uppgiften. Personalen ska också ha relevant och nödvändig kompetens. Sammantaget innebär detta att personalen måste uppfylla höga krav vad gäller både fysiska och psykiska förutsättningar. Regeringen vill också understryka att dessa krav gäller över tiden. De kan inte eftersättas.

Om gruppbefäl, soldater och sjömän tillsvidareanställdes skulle den enskilde, efter ett antal internationella militära insatser, behöva befrias från fortsatt internationell militär tjänstgöring. Regeringen anser att detta inte vore en lämplig lösning. Försvarsmakten kan inte ha tillsvidareanställd personal som inte kan fullgöra de uppgifter som ålagts myndigheten. Modellen skulle också strida mot inriktningen att Försvarsmaktens personal ska kunna fullgöra alla myndighetens uppgifter, liksom mot den internationella arbetskyldigheten inom Försvarsmakten. Ett system av detta slag skulle stå i strid med den försvarspolitiska inriktningen med användbara, tillgängliga och flexibla förband.

Regeringen vill också framhålla att det inte heller från den enskildes perspektiv vore lämpligt med tillsvidareanställning för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Regeringen har redan pekat på risken för den enskilde individens hälsa om hon eller han deltar i för många internationella militära insatser. Staten kan inte låta sina anställda utsättas för detta slag av risker. Regeringen har också pekat på att ”soldatyrket” inte är avsett att vara utgångspunkten i eller grunden för en fortsatt karriär inom Försvarsmakten. Det är i stället fråga om en viktig uppgift inom försvaret som bör fullgöras under en viss, begränsad tid. Därefter ska den enskilde övergå till annan verksamhet. Samtidigt vill regeringen understryka att det är angeläget att den som anställs ska känna en trygghet i sin anställning. Den enskilde måste när hon eller han tar anställning som gruppbefäl, soldat eller sjömän redan från början veta vilka regler och förutsättningar som gäller. Hon eller han måste veta hur

lång anställningen är och vad som kommer att hända när anställningen upphör. Det nya personalförsörjningssystemet utformas därför så att Försvarsmakten får ett ansvar för att underlätta för den enskilde att skaffa ett civilt arbete efter avslutad tjänstgöring inom Försvarsmakten. Regeringen återkommer till detta i avsnitt 9.

Regeringen vill också lyfta fram en annan aspekt som är av betydelse när det gäller beaktandet av den enskildes perspektiv och intresse. Hittillsvarande erfarenheter visar att anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman i första hand lockar yngre människor. Ingenting talar för att inte denna tendens skulle bestå. I många fall kommer det vara fråga om yngre kvinnor och män som ännu inte har hunnit bilda familj eller riktigt har bestämt sig om sin fortsatta inriktning i livet. För dessa yngre människor kan soldatyrket vara en lockande möjlighet till ett arbete. Och det är fråga om ett arbete där det ges goda möjligheter att i en internationell militär insats aktivt kunna bidra till att hjälpa utsatta människor i en annan del av världen.

Personalförsörjningsutredningen har i sitt betänkande pekat på att utvecklingen internationellt visar att personer med arbetsuppgifter som motsvarar gruppbefäl, soldater och sjömän väljer att inte stanna kvar i sina anställningar under längre perioder, oavsett anställningens utformning.

Regeringen konstaterar att Försvarsmakten under 2011 har fortsatt verksamheten med grundläggande militär utbildning. Det har under denna period varit mångdubbelt fler sökande än vad det funnits tillgängliga platser. Regeringen noterar också att den övervägande delen av dem som genomgått denna grundläggande militära utbildning har sökt anställning inom Försvarsmakten efter avslutad utbildning, bl.a. som gruppbefäl, soldat eller sjöman med stöd av det kollektivavtal som ingåtts. Trots att det i dessa fall har varit fråga om tidsbegränsad anställning har således ett stort antal människor sökt sådan anställning. De eventuella svårigheter att få banklån, hyreskontrakt m.m. som en annan anställningsform än tillsvidareanställning skulle kunna leda till, förefaller således inte ha påverkat dessa i deras yrkesval.

Försvarsmakten ska enligt förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten kunna försvara Sverige mot väpnat angrepp. I propositionen Ett användbart försvar har regeringen framhållit att den framtida insatsorganisationen ska vara användbar, tillgänglig och flexibel. Regeringen anser att insatsorganisationen otvetydigt skulle bli mindre flexibel om personal som inte längre är nödvändig för en säker bemanning av insatsförbanden vore fortsatt anställd i Försvarsmakten. Som regeringen redan erinrat om har regeringen i budgetpropositionen för 2012 uttalat att Sverige har en fortsatt hög ambition att bidra till internationella militära insatser till stöd för fred och säkerhet. Det är riksdagen och regeringen som bestämmer vilka internationella militära insatser som Försvarsmakten ska genomföra. Avgörande för statsmakternas beslut i dessa avseenden är utvecklingen i omvärlden. Ett exempel nyligen som kan illustrera detta är händelseutvecklingen i Nordafrika under 2011 och den svenska insatsen med flygstridskrafter i Libyen. Parallellt med insatsen i Libyen har Försvarsmakten deltagit med trupp i bl.a. Afghanistan. Genom tidsbegränsade anställningar skapas enligt regeringen betydligt större möjligheter än vid tillsvidareanställ-

ningar för Försvarsmakten att kunna styra personalbehovet så att det på mest ändamålsenliga sätt kan tjäna statsmakternas säkerhets- och försvarspolitiska inriktning.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det mot bakgrund av de särskilda förhållandena inom försvaret och innebörden av det nya personalförsörjningssystemet är rimligt att en viss personalkategori – gruppbefäl, soldater och sjömän – ska anställas på tidsbegränsade anställningar i Försvarsmakten. Försvarsmakten ska kunna försvara Sverige och främja svensk säkerhet i Sverige, i närområdet och utanför närområdet. En förutsättning för en säker bemanning av Försvarsmakten är en effektiv och ändamålsenlig personalförsörjning. Till detta kommer att staten har ett tydligt ansvar att så långt möjligt värna den anställda personalens fysiska och psykiska hälsa och säkerhet.

Regeringen noterar också att remissinstanserna inte har redovisat några starka skäl mot att införa tidsbegränsad anställning för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Som *Riksrevisionen*, *Statskontoret* och *Officersförbundet* framhållit är Försvarsmaktens personalförsörjning ett komplext område. Regeringen anser således att Försvarsmakten bör ges möjlighet att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän med tidsbegränsad anställning. En sådan tidsbegränsad anställning ska inte kunna övergå i en tillsvidareanställning. Däremot ska ett avtal om en sålunda tidsbegränsad anställning kunna förnyas, se avsnitt 6.3.

#### *Förhållandet till internationella åtaganden*

Utredningen har analyserat den föreslagna lagstiftningen om visstidsanställningars förhållande till ILO-konventionerna och kommit fram till att den föreslagna lagstiftningen inte står i strid med konventionerna i fråga. *TCO* har emellertid ansett att frågan om förhållandet till ILO-konventionerna bör utredas vidare. Som ett led i remissförfarandet har dock även Svenska ILO-kommittén beretts tillfälle att yttra sig över utredningens förslag. *Svenska ILO-kommittén* gör bedömningen att här berörda förslag i utredningen inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention om rättigheter i arbetslivet som ratificerats av Sverige. Regeringen anser att en lag på området som reglerar särskilda visstidsanställningar för Försvarsmaktens användning inte kan anses stå i strid med ILO-konventionerna. Någon ytterligare utredning av detta förhållande behövs inte.

#### *Förhållandet till kollektivavtal på området*

Regeringen anser att en utgångspunkt för den lagstiftning som här föreslås bör vara att ingrepp i gällande kollektivavtal ska undvikas.

Det har inte tidigare funnits tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Några kollektivavtal gällande sådana anställningar finns alltså inte. När det gäller de kontinuerligt tjänstgörande, får de kollektivavtal som ingåtts behandlas enligt den ovan angivna utgångspunkten. Den lagstiftning som här föreslås när det gäller anställning av kontinuerligt och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ska i delar vara möjlig att avvika från genom kollektivavtal.

Den längsta totala tidsgränsen för anställning i Försvarsmakten får dock inte överskridas. Denna semidispositivitet gör att arbetsmarknadens parter har kvar sin möjlighet att disponera över anställningarna även sedan lagen trätt i kraft. Den föreslagna lagstiftningen kan inte heller anses ingripa i gällande kollektivavtal.

#### *Visstidsdirektivet*

Regeringens bedömning är att de uttalanden som gjorts av EU-kommissionen och av rådet i samband med visstidsdirektivets antagande starkt talar för att visstidsdirektivet inte omfattar stridande personal inom de väpnade styrkorna. Se avsnitt 5.1.10 där det också redogörs för relevanta delar av visstidsdirektivet och EU-domstolens praxis.

Regeringen har, trots ovan nämnda uttalanden, valt att utforma förslaget till regelverk med beaktande av de intressen och det skydd som visstidsdirektivet syftar till att säkerställa. Det författningsförslag som nu lämnas avviker delvis från utredningens förslag. Regeringens bedömning är att den nu föreslagna utformningen är mer i enlighet med visstidsdirektivets skyddssyften.

Det kan konstateras att det i visstidsdirektivets inledning bl.a. anges att vid den detaljerade tillämpningen av de i avtalet fastställda allmänna principerna och minimikraven för visstidsarbete måste det tas hänsyn till bl.a. specifika nationella branschförhållanden. I de allmänna övervägandena, p. 10 anges vidare att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken. Även av EU-domstolens praxis följer att medlemsländerna har rätt att i den mån det är objektivt befogat ta hänsyn till särskilda branscher och/eller de aktuella kategorierna arbetstagare. Vidare har EU-domstolen uttalat att klausul 5.1 i direktivet inte hindrar att missbruk genom på varandra följande visstidsanställningar behandlas olika inom privat och offentlig sektor så länge det finns effektiva sätt att förhindra/beivra missbruk. Av EU-domstolens praxis följer också att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen och att anställningstryggheten är en betydande del av skyddet för arbetstagare. Visstidsanställningar svarar endast under vissa omständigheter mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

Huvudregeln på svensk arbetsmarknad är tillsvidareanställning. Regeringen anser dock att det, som det har redogjorts för ovan, finns tungt vägande skäl för att avseende de nu aktuella personalkategorierna i stället tillämpa längre tidsbegränsade anställningar i syfte att kunna bemanna Försvarsmakten med kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande tidsbegränsat anställd personal när det gäller gruppbefäl, soldater och sjömän. Det rör sig som utvecklats i ovan nämnda avsnitt både om samhällets behov av ett effektivt, tillgängligt och flexibelt försvar och behovet av att värna de enskilda individernas fysiska och psykiska hälsa.

Det föreslagna regelverket avviker vad avser längden av de tidsbegränsade anställningarna från vad som är normalt förekommande på svensk arbetsmarknad. Det är dock fråga om en mycket särpräglad verksamhet vilket ställer särskilda krav på arbetstagarna. Längden på

dessa tidsbegränsade anställningar ska uppfylla både samhällets och individens behov.

Avsikten med den föreslagna speciallagstiftningen är att för gruppbefäl, soldater och sjömän skapa en trygg anställningssituation med regler som med hänsyn till verksamhetens särskilda art så långt som möjligt ska vara likartade med dem som gäller för tillsvidareanställda enligt LAS.

Ur ett skyddsperspektiv utgör den föreslagna längden för de tidsbegränsade anställningarna en avvägning mellan avsikten att en person inte ska kunna vara kvar i denna typ av anställning ett helt yrkesliv, men samtidigt så länge, att den tidsbegränsade anställningen ger ett de facto anställningsskydd.

Av EU-domstolens praxis avseende klausul 5 i visstidsdirektivet framgår att det endast är missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden som omfattas av bestämmelsen. Vidare är det i princip medlemsstaterna som ska avgöra huruvida en eller flera av de i klausul 5 uppräknade åtgärderna ska tillämpas eller huruvida redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder ska utnyttjas, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare. Domstolen är dock tydlig med att medlemsstaterna alltid är skyldiga att garantera det resultat som ska uppnås enligt gemenskapsrätten.

Regeringens bedömning är att den kombination av åtgärder som föreligger i den föreslagna regleringen är i linje med direktivet. Den föreslagna längden på anställningsformerna kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän bedöms som en lämplig avvägning utifrån de skäl och behov som tidigare angivits. Förslagen avseende möjligheterna att anställa vikarier för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, specialister och att provanställa tidvis eller kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjömän förutsätter att det finns en sådan objektiv grund för anställningen. Avseende vikariat har härutöver en övre tidsgräns med utgångspunkt i LAS regler om vikariat föreslagits. Den föreslagna regeln innebär att om en arbetstagare varit anställd hos Försvarsmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år inom en femårsperiod övergår anställningen i ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring för ytterligare sex år.

Det föreslås vidare bestämmelser om absoluta övre tidsgränser för flera på varandra följande visstidsanställningar i vilka samtliga anställningsmöjligheter enligt lagen räknas in. Därtill innebär förslaget i praktiken även att en visstidsanställning enligt speciallagen som huvudregel endast får förnyas en gång, eftersom en förnyad anställning, förutom om den avser vikariat eller specialistanställning, på samma sätt som den ursprungliga anställningen ska vara på mellan sex och åtta år. Den skillnad som finns i förslaget vad avser den tillåtna sammanlagda längden av anställning som kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjömän motiveras av att anställningen för den senare kategorin inte är avsedd att vara den aktuella arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning.

Vidare finns i den föreslagna regleringen ett antal andra skyddsregler – både i den föreslagna speciallagstiftningen som sådan och genom

hänvisning till andra regelverk, särskilt LAS. Detta avser att sammantaget ge denna grupp arbetstagare ett med andra kategorier arbetstagare väl jämförbart anställningsskydd. Exempelvis är avsikten att för anställningsskyddet viktiga regler som att anställningarna är uppsägningsbara, regler om uppsägningstid, krav på saklig grund och skriftligt förfarande vid uppsägning, rätt till lön och andra förmåner under uppsägningstiden, turordningsregler, rätt under vissa förutsättningar till skriftligt besked om att anställningen ska upphöra, en rätt till överläggning för arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation till vilken denne tillhör om beskedet, förhandlingsskyldighet före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist samt regler om skydd för en eventuell civil anställning ska vara tillämpliga. Reglerna föreslås vidare vara skadeståndssanktionerade.

I normalfallet kommer, enligt regeringens bedömning, dessa kategorier av tidsbegränsat anställda att ha långsiktiga och stabila anställningsförhållanden. Möjligheterna att tidsbegränsat anställa gruppbefäl, soldater och sjömän kan enligt regeringens mening inte på något sätt vara att jämställa med exempelvis stapling av olika korta anställningsformer i syfte att kringgå en tillsvidareanställning. Genom den sammanlagda längden på anställningarna och det faktum att det som huvudregel inte kommer att vara fråga om fler än två på varandra följande anställningar, skapas enligt regeringens mening en god anställningstrygghet. Detta torde även motverka den typ av problem som normalt förknippas med tidsbegränsade anställningar som förnyas många gånger.

Förslaget är vidare så som EU-domstolens praxis kräver tillräckligt klart och precist utformat för att enskilda ska kunna få kännedom om sina rättigheter och kunna åberopa dem vid nationell domstol. Det föreslås effektiva sanktioner vid brott mot regelverket.

Regeringens bedömning är sammanfattningsvis att den föreslagna regleringen även är förenlig med de skyddssyften som följer av visstidsdirektivet.

#### *Semidispositiv lagstiftning*

Mot bakgrund av vad som ovan konstaterats om behovet av särskild lagstiftning på området, förhållandet till internationella åtaganden och EU-rätten och förhållningssättet vad avser kollektivavtal kan konstateras att en särskild lag på området, som gäller för de gruppbefäl, soldater och sjömän som är anställda av Försvarsmakten, behövs. Fråga är dock i vad mån området bör regleras genom lag i sin helhet. Den svenska arbetsrättsliga traditionen talar starkt för att en lagstiftning på området, om möjligt, bör vara semidispositiv. Detta är också vad utredningen har föreslagit. Utredningens lagförslag har tagits fram med utgångspunkten att en sådan särskild lagstiftning ska reglera så lite som möjligt och att så mycket som möjligt följaktligen antingen ska regleras genom befintlig arbetsrättslig lagstiftning eller överlämnas åt arbetsmarknadens parter att komma överens om i kollektivavtal. Regeringen delar utredningens bedömning i frågan och anser att det bör vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen i vissa avseenden i överenskommelser som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. *Officersförbundet* har konstaterat att utredningens förslag till semidispositiv

lagstiftning är väl avvägt samt att lagstiftning finns att falla tillbaka på i den utsträckning kollektivavtal inte ingås. Sammantaget finner regeringen att det bör vara tillåtet att göra avsteg från den här föreslagna lagstiftningen genom kollektivavtal på central nivå i den mån det är lämpligt. Regeringen återkommer till den närmare utformningen av denna reglering i avsnitt 6.7.1.

## 6.2 Struktur och vissa definitioner

**Regeringens förslag:** Lagen ska innehålla de bestämmelser som behövs för att reglera de längre tidsbegränsade anställningarna för gruppbefäl, soldater och sjömän, såsom bestämmelser om anställningstid, provanställning, rätt till ledighet från och skydd av den civila anställningen, förhållande till annan arbetsrättslig reglering och kollektivavtal, upphörande av anställning och uppsägningstider, information om och planering av tjänstgöring, återhämtningstid, skadestånd och överklagande.

Det ska definieras vad som i denna lag avses med:

– gruppbefäl, soldat och sjöman: en arbetstagare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare,

– kontinuerligt tjänstgörande: en arbetstagare som tjänstgör sammanhängande under hela anställningstiden i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,

– tidvis tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,

– civil anställning: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten,

– civil arbetsgivare: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarsmakten,

– tjänstgöring: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet,

– internationell militär insats: verksamhet som Försvarsmaktens bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att avvärja risk för en väpnad konflikt, hejda en pågående väpnad konflikt, övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd eller skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

Gruppbefälen, soldaterna och sjömännen ska anställas för tidvis eller kontinuerlig tjänstgöring.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att vissa bestämmelser som rör samtliga anställda vid tjänstgöring i internationella militära insatser ska ingå i en ny lag om vissa arbetstagare i Försvarsmakten med tillhörande överklagandebestämmelser. Utredningen har dessutom föreslagit att regleringen i vissa delar även ska gälla för reservofficerare.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* anser att det är motsägelsefullt att i lagen föra in bestämmelser som gäller all personal i Försvarsmakten och konstaterar att regleringen i den delen bör övervägas ytterligare. Flera remissinstanser, som *Kammarrätten i Sundsvall*, *Rikspolisstyrelsen*, *Svensk soldat*, *Fredsaskrarna*, *Officersförbundet*, *Reservofficerarna*, *Svenskt näringsliv*, *TCO* och *Kungliga krigsvetenskapsakademien*, har synpunkter med anledning av utredningens förslag att lägga in bestämmelser om omhändertagande av Försvarsmaktens personal vid tjänstgöring i internationella militära insatser i lagförslaget. När det gäller utredningens förslag till reglering på disciplinområdet beträffande Försvarsmaktens anställda vid tjänstgöring i en internationell militär insats avstyrker såväl *Försvarsmakten* som *Kungliga Krigsvetenskapsakademien* ett sådant upplägg som utredningen föreslagit och förordar istället att ett samlat grepp för Försvarsmaktens verksamhet i sin helhet tas på detta område.

### Skälen för regeringens förslag

#### *En lag avgränsad till reglering av visstidsanställningar*

För att genomföra den försvarspolitiska reformen ser regeringen behov av lagstiftning som ger Försvarsmakten möjlighet att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän på längre tidsbegränsade anställningar. Regeringen anser att den här föreslagna lagen därför ska innehålla de bestämmelser som krävs för att möjliggöra detta och i övrigt regler om provanställning, rätt till ledighet från och skydd av den civila anställningen, förhållande till annan arbetsrättslig reglering och kollektivavtal, upphörande av anställning och uppsägningstider, information om och planering av tjänstgöring, återhämtningstid, skadestånd och överklagande. Utredningen har föreslagit en ny lag om vissa arbetstagare i Försvarsmakten. I sitt förslag har utredningen, förutom de särskilda bestämmelser som rör visstidsanställning av kategorierna gruppbefäl, soldater och sjömän, även föreslagit att det i lagen ska ingå bestämmelser som gäller för all av Försvarsmakten anställd personal vid tjänstgöring i internationella militära insatser. Särskilda bestämmelser på dessa områden finns idag i lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser och lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. I fråga om disciplinansvar i övrigt, dvs. när det i fredstid handlar om tjänstgöring som inte avser en internationell militär insats, omfattas Försvarsmaktens anställda av bestämmelserna i LOA. Hemvärnsmän m.fl. faller däremot in under lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. vad gäller disciplinansvar.

Utredningen har eftersträvat att samla så mycket som möjligt av de bestämmelser som gäller arbetstagare i Försvarsmakten i sitt förslag till ny lag. När det gäller Försvarsmaktens ansvar för uppföljning och stöd föreslår utredningen inget ytterligare utökat rehabiliteringsansvar för Försvarsmakten. Gällande bestämmelser på området förs in i lagförslaget med vissa justeringar. Utredningen har dock betonat vikten av att Försvarsmakten har en kontinuerlig dialog med de civila arbetsgivarna i fråga om rehabilitering och genomförande av andra insatser som är

nödvändiga för personer som fått fysiska eller psykiska besvär till följd av tjänstgöringen i Försvarsmakten och att effekterna av det nya systemet på detta område, såväl vad gäller möjligheterna till rätt hjälp, belastning för de civila arbetsgivarna och påverkan på attraktivitet och rekrytering till tjänsterna som tidvis tjänstgörande personal, följs upp.

Flera remissinstanser, som *Kammarrätten i Sundsvall*, *Rikspolisstyrelsen*, *Svensk soldat*, *Fredsaskrarna*, *Officersförbundet*, *Reservofficerarna*, *Svenskt näringsliv*, *TCO* och *Kungliga krigsvetenskapsakademien*, har haft synpunkter med anledning av de regler som utredningen föreslagit ska tas med i den nya lagen vad gäller omhändertagande av personal. I sak har vidare bl.a. *Försvarsmakten* framhållit att det finns ett fortsatt behov av att kunna anställa personal särskilt för en internationell militär insats, en möjlighet som skulle försvinna med utredningens förslag till ny lag.

Regeringen anser att det finns fördelar med att, i likhet med utredningens förslag, samla så mycket som möjligt av bestämmelserna som rör Försvarsmaktens personal i ett sammanhang. När det gäller det regelverk som i dag finns i lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser kan dock konstateras att det är fråga om på det området nyligen beslutad lagstiftning. Regeringen anser vidare att det nya systemet, med visstidsanställda soldater, sjömän och gruppbefäl, behöver få verka under en tid innan överväganden om behov av ändrade regler i fråga om omhändertagandet av personalen kan göras. Det finns i nuläget inte tillräckliga erfarenheter för att överväga ändringar i lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. Utredningens förslag bör därför inte genomföras i denna del.

Utredningens förslag på disciplinområdet innebär att bestämmelser om disciplinansvar för personal i Försvarsmakten under tjänstgöring i internationella militära insatser ska föras in i den föreslagna lagen om vissa arbetstagare i Försvarsmakten. Bestämmelserna om disciplinansvar i LOA har av utredningen inte ansetts tillräckliga, samtidigt som ett närmande av disciplinregelverket till LOA ändå ansetts befogat. De nu gällande bestämmelserna i lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. har därför efter viss omarbetning lyfts in i utredningens förslag till ny lag. Ett exempel på omarbetningen är att utredningen har valt att ta bort möjligheten att använda extratjänst som disciplinpåföljd. Lämpligheten i att införa ytterligare ett system med regler för Försvarsmaktens personal på disciplinområdet har dock starkt ifrågasatts av *Försvarsmakten* och *Kungliga krigsvetenskapsakademien*, som båda även framhåller att förändringar i regelverket bör föregås av en samlad översyn av disciplinområdet vad gäller all Försvarsmaktens personal i såväl nationell som internationell verksamhet. De båda remissinstanserna har därför avstyrkt förslaget i den delen. Regeringen har även i sammanhanget noterat att *Arbetsdomstolen* har pekat på det motsägelsefulla i att en lag om vissa arbetstagare i Försvarsmakten innehåller bestämmelser som gäller all personal i Försvarsmakten. Det finns dock anledning att genomföra en översyn av disciplinregleringen på Försvarsmaktens område. Regeringen kommer därför att tillsätta en utredning med uppdrag att lämna förslag på hur disciplinansvaret ska utformas när det gäller all Försvarsmaktens personal.

Regeringen är sammanfattningsvis av uppfattningen att lagens innehåll bör avgränsas till att omfatta den särskilda reglering som behövs för anställningen av de visstidsanställda kategorierna gruppbefäl, soldater och sjömän. En sådan reglering bör i nuläget inte heller omfatta reservofficerare. Den anställningsformen finns sedan länge och bestämmelserna i 9 kap. lagen om totalförsvarspunkt om skydd för anställning m.m. gäller för den. Den befintliga modellen, med separat lagstiftning vad gäller tjänstgöring i internationella militära insatser och disciplinansvar bör, menar regeringen, gälla tills vidare. Eventuella framtida justeringar i dessa regelverk bör göras med utgångspunkt från ett helhetsgrepp och med beaktande av vunna praktiska erfarenheter från det nya personalförsörjningssystemet. Det finns således inte skäl att i detta skede föra in bestämmelser som omfattar all personal som tjänstgör i internationella militära insatser i den nya lagen. Däremot anser regeringen att gruppbefäl, soldater och sjömän inte bör kunna anställas med stöd av någon annan lag än den här föreslagna lagen. Bestämmelserna som avser anställning enligt lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser bör därför endast avse andra befattningar.

*Kontinuerligt och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän*

Regeringen har i propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar (prop. 2009/10:160, s. 72 f) konstaterat att det finns ett tydligt behov av olika tjänstgöringsformer för den militära personalen. För att Försvarsmakten ska kunna uppfylla de krav som ställs på insatsorganisationen krävs ett kontinuerligt inflöde av kvinnor och män som vill verka som yrkes- och reservofficerare samt som gruppbefäl, soldater och sjömän i kontrakterade eller stående förband. Som regeringen konstaterat i avsnitt 6.1 bör personalkategorierna gruppbefäl, soldater och sjömän anställas genom visstidsanställningar. Merparten av personalen kommer dock att behövas för tjänstgöring tidvis i insatsorganisationen. Detta innebär att det beträffande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen, de personalkategorier som omfattas av det här aktuella lagförslaget, finns behov av att möjliggöra tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten, förutom kontinuerlig tjänstgöring i Försvarsmakten under hela den aktuella anställningstiden.

Med uttrycket kontinuerlig tjänstgöring menar regeringen att arbetstagaren i fråga har sin huvudsakliga sysselsättning i Försvarsmakten under den avtalade anställningstiden.

Försvarsmakten har även behov av personal som tjänstgör periodvis, dvs. tidvis. Däremellan förutsätts arbetstagaren arbeta hos en civil arbetsgivare eller exempelvis studera.

Såsom regeringen tidigare framhållit i ovan nämnda proposition är förekomsten av olika tjänstgöringsformer även nödvändig för att över tiden kunna upprätthålla eller anpassa insatsorganisationen till varierande krav på beredskap eller insatser. Tidvis tjänstgöring för gruppbefäl, soldater och sjömän innebär vidare att den belastning som insatser kan innebära begränsas för den enskilde. En tidvis tjänstgöring har också betydelse för att skapa bästa möjliga förutsättningar för den enskilde att

övergå till civil verksamhet. Med en möjlighet att tjänstgöra tidvis förstärks kopplingen till den civila arbetsmarknaden ytterligare. Vidare förbättras möjligheterna att tillföra Försvarsmakten viktig civil kompetens och den angelägna folkförankringen av försvaret stärks ytterligare. En utbredd kunskap om Försvarsmaktens verksamhet är väsentlig för förståelsen av varför Sverige deltar i internationella militära insatser. Den möjlighet till insyn i och kunskap om Försvarsmaktens verksamhet som tidvis tjänstgöring möjliggör kan även vara av stor betydelse i händelse av ett förändrat säkerhetspolitiskt läge. Det är därför av stort värde att en betydande del av insatsorganisationens personal även fortsättningsvis har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten. Den föreslagna lagen behöver därför möjliggöra att de anställda gruppbefäl, soldaterna och sjömännen kan tjänstgöra såväl kontinuerligt som tidvis.

#### *Definitioner i lagen*

Regeringen anser att det finns ett behov av att tydliggöra vad som avses med vissa begrepp i den föreslagna lagen för att underlätta tillämpningen av lagen. Det bör därför definieras vad som avses med gruppbefäl, soldat och sjöman, tidvis tjänstgörande, kontinuerligt tjänstgörande, civil anställning, civil arbetsgivare, tjänstgöring och internationell militär insats i den här föreslagna lagen. Definitionerna är viktiga, eftersom det måste vara tydligt vilka arbetstagare inom Försvarsmakten som träffas av regleringen i den föreslagna lagen. Det är inte all personal anställd av Försvarsmakten som berörs, utan endast gruppbefäl, soldater och sjömän. I den föreslagna lagen bör det därför, för att uppnå en klar avgränsning, förklaras vad som i detta sammanhang avses med gruppbefäl, soldater och sjömän, det vill säga att dessa är arbetstagare med tidsbegränsade militära anställningar som inte är yrkes- eller reservofficerare. För att det ska bli tydligt vad som avses är det även lämpligt att definiera vad som i detta sammanhang avses med kontinuerlig respektive tidvis tjänstgöring. Detta eftersom formen för tjänstgöringen, tidvis eller kontinuerlig, har betydelse för vilka regler som ska tillämpas.

En tidvis tjänstgörande arbetstagare är en arbetstagare som tjänstgör periodvis i Försvarsmakten, dvs. en arbetstagare vars anställning sträcker sig över flera år men där själva tjänstgöringen i Försvarsmakten endast sker under vissa perioder under anställningstiden.

En kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare är en arbetstagare som tjänstgör under en sammanhängande tid i Försvarsmakten och inte är tidvis tjänstgörande.

Mot bakgrund av att den föreslagna regleringen i stor utsträckning handlar om att reglera förhållandet mellan den anställde, Försvarsmakten och andra arbetsgivare är det dessutom av vikt att tydliggöra vilken arbetsgivare som avses i lagstiftningen. Utöver de tidigare nämnda begreppen bör det alltså i lagen även definieras att det med civil anställning avses en anställning hos en annan arbetsgivare än Försvarsmakten. Följaktligen är en civil arbetsgivare en annan arbetsgivare än Försvarsmakten, som har en tidvis eller kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare i Försvarsmakten anställd hos sig. Mot

bakgrund av att lagen innehåller bestämmelser om rätt till ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten är det även av vikt att definiera vad som här avses med tjänstgöring och som därmed berättigar till ledighet enligt lagen, dvs. utbildning, övning, beredskap och insats och därtill kopplad verksamhet.

Med internationell militär insats avses här viss, särskilt angiven verksamhet, som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands med syfte att bl.a. avvärja risk för en väpnad konflikt eller hejda en pågående väpnad konflikt. En internationell militär insats har här givits samma innebörd som i lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

### 6.3 Anställningstid

**Regeringens förslag:** Ett anställningsavtal ska gälla för sex till åtta år. Ett sådant avtal ska få förnyas.

Efter förlängning eller vid ny anställning ska dock den totala anställningstiden enligt denna lag få uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande.

Anställningsavtal som omfattar kortare tid än sex till åtta år får ingås för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater eller sjömän när det avser vikariat eller tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstagare som har specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

**Utredningens förslag:** överensstämmer med regeringens i fråga om den totala anställningstiden. Utredningen har dock föreslagit att det första anställningsavtalet som ingås med en enskild arbetstagare ska få omfatta högst åtta år utan angivande av någon minsta anställningstid. Utredningen har vidare inte föreslagit någon uttrycklig möjlighet till vikarianställning eller anställning särskilt för tjänstgöring i en viss internationell militär insats.

**Remissinstanserna:** *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* ifrågasätter om inte anställningstiden måste vara kortare än åtta år för att Försvarsmakten ska kunna få tillräckligt många sökande med rätt kvalifikationer. *Försvarsmakten* har bl.a. framhållit att det även fortsättningsvis måste vara möjligt att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän för att tjänstgöra i en viss internationell militär insats. *Arbetsdomstolen* har i huvudsak inga invändningar mot regleringen i utredningens fjärde kapitel i lagförslaget. Domstolen framhåller dock att frågan kan ställas om det inte finns behov av någon möjlighet till vikarianställning, vilket det finns i LAS, även på detta område.

*Behov av särskild reglering*

I avsnitt 6.1 redovisar regeringen behovet av tidsbegränsade anställningar och föreslår att det därför ska göras möjligt att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän på längre tidsbegränsade anställningar och att sådana anställningar inte ska kunna övergå till tillsvidareanställningar.

Enligt LAS gäller att om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Både arbetstagarnas behov av anställningstrygghet och Försvarmaktens behov av att trygga personalförsörjningen på ett kostnadseffektivt sätt talar med styrka för att det här bör vara möjligt att ingå anställningsavtal för en längre tidsperiod än två år. Regeringen anser därför att det finns skäl att införa regler som avviker från LAS i detta avseende.

*Lämplig tidsperiod för ett anställningsavtal*

I propositionen Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140) som överlämnades till riksdagen våren 2009 angav regeringen en inriktning för tidsperioden för de tidsbegränsade anställningarna.

Regeringen anförde att en tidsbegränsad anställning på upp till sex år med möjlighet till förlängning skulle vara lämplig för soldaterna i de stående förbanden. För att uppnå en god avkastning på de utbildningsinvesteringar som lagts ned på en soldat skulle det vara önskvärt att soldaten kan vara tillgänglig för och genomföra flera insatser. För soldaterna i de stående förbanden borde tjänstgöringstiden som soldat, enligt regeringen i propositionen, göra det möjligt att genomföra två-tre insatser med mellanliggande perioder av beredskap, återhämtning och utbildning. När soldaten närmar sig slutet på sin anställningsperiod ska det vara möjligt att förlänga anställningen med ytterligare en period.

För tidvis tjänstgörande soldater kan, enligt regeringen i propositionen Ett användbart försvar, anställningsformer som liknar dagens reservofficerare vara en utgångspunkt. Den genomsnittliga anställningstiden för dessa soldater skulle kunna vara ungefär åtta år.

Genom att anställningstiden för gruppbefäl, soldater och sjömän i stående och kontrakterade förband är begränsad innebär det att ingen kommer att ha soldatyrket som en syssla under lång tid.

Regeringen framhöll i propositionen också att kraven på förmågebredd och förmågedjup hos Försvarmakten i kombination med den betydande kostnad det medför att ha förband med anställda kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän innebär att stora delar av insatsorganisationen kommer att bestå av förband där huvuddelen av personalen är tidvis tjänstgörande. Ur ett kostnadsperspektiv är det av vikt att anställningen av gruppbefäl, soldater och sjömän också ger effekt under perioderna mellan insatserna. Det är därför angeläget att personalkategorin vid sidan av att upprätthålla beredskap kan nyttjas t.ex. i utbildnings- och övningsverksamhet.

Vad regeringen redovisade i propositionen Ett användbart försvar 2009 bör vara en utgångspunkt i den reglering varom det nu är fråga.

Det är regeringens uppfattning att för att en anställning ska framstå som attraktiv för en enskild arbetstagare bör den ge trygghet inte bara i form av inkomst utan också i andra avseenden. Anställningen bör omfatta en förhållandevis lång tidsperiod för att ge den enskilde arbetstagaren en rimlig anställningstrygghet. En visstidsanställning som gäller för en förhållandevis lång tidsperiod bör också kunna utgöra tillräckligt underlag för att en arbetstagare ska kunna få bostadslån och hyreskontrakt. Regeringen har berört denna fråga i avsnitt 6.1.

Utredningen har föreslagit att det första anställningsavtalet som ingås med en enskild arbetstagare ska få omfatta högst åtta år. *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* ifrågasätter om inte anställningstiden bör vara kortare än åtta år för att Försvarsmakten ska kunna få tillräckligt många sökande med rätt kvalifikationer.

Regeringen anser, som anförts ovan, att det är viktigt att den tidsbegränsade anställningen är förhållandevis lång. Samtidigt delar regeringen Totalförsvarets rekryteringsmyndighets uppfattning att tiden också i vissa fall bör kunna vara något kortare än åtta år.

I avsnitt 6.1 har regeringen redovisat frågor om insats- och tjänstgöringsfrekvens. För de stående förbanden bör frekvensen vara en insats om sex månader under en tvåårsperiod. För de kontrakterade förbanden bör frekvensen vara en sådan insats under en treårsperiod. Med en anställningstid om sex till åtta år blir det möjligt att genomföra två till tre internationella militära insatser.

Sammantaget talar detta enligt regeringen för att anställningstiden bör vara sex till åtta år. Försvarsmakten bör dock ha en viss möjlighet att tillsammans med den arbetssökande bestämma anställningstidens längd. Anställningstiden bör därför vara inom det angivna intervallet.

Regeringen vill i detta sammanhang också erinra om att en arbetstagare inte ska behöva vara kvar i en anställning mot sin vilja. Som framgår av avsnitt 6.8 föreslår regeringen att en arbetstagare ska kunna säga upp sin anställning före anställningstidens utgång. Regeringen anser att en möjlighet för en arbetstagare att kunna lämna sin anställning i förtid om hon eller han vill det bör kunna öka attraktionskraften i anställningen för den som överväger att söka anställning.

Mot bakgrund av det anförda anser regeringen att en möjlighet att ingå anställningsavtal som ska gälla i sex till åtta år bör ge Försvarsmakten möjlighet att trygga personalförsörjningen på ett kostnadseffektivt sätt samtidigt som de aktuella arbetstagarna får tillräcklig anställningstrygghet.

#### *Möjlighet att ingå nytt eller förlängt anställningsavtal*

Som regeringen redovisat i propositionen Ett användbart försvar bör det vara möjligt att förlänga anställningen med ytterligare en period. Regeringens övergripande skäl för reformbehovet och tidsbegränsade anställningar har redovisats i avsnitt 6.1. Det är viktigt att Försvarsmakten får möjlighet att så långt som möjligt tillgodogöra sig den investering det innebär att utbilda och öva gruppbefäl, soldater och

sjömän till väl fungerande soldater i effektiva insatsförband. Det är då inte fråga om bara den ekonomiska sidan med kostnader för utbildning m.m. utan i minst lika hög grad fråga om att kunna använda den kunskap och kompetens den enskilde förvärvat under sin tid i yrket. Till detta kommer att regeringen bedömer att ett stort antal i denna personalkategori själva kommer att vara intresserade av att tjänstgöra en period till.

Regeringen anser att även den nya anställningen bör omfatta mellan sex år och åtta år. Med hänsyn till arbetstagarnas hälsa, säkerhet och möjlighet att efter anställningen i Försvarsmakten få en civil karriär bör den totala anställningstiden få uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Att den bör vara längre för tidvis tjänstgörande beror på att dessa inte har sin huvudsakliga tjänstgöring hos Försvarsmakten och att denna kategori tjänstgör i Försvarsmakten endast under vissa perioder. Anställningarna är därmed inte helt jämförbara. Avslutningsvis vill regeringen klargöra att det – förutom att förlänga ett pågående anställningsavtal – ska vara möjligt för Försvarsmakten att ingå ett anställningsavtal med en person som tidigare har sagt upp sig själv, varit anställd eller som har blivit uppsagd av Försvarsmakten. Även i dessa fall ska den sammanlagda anställningstiden om sexton respektive tolv år gälla.

#### *Vikarieanställning och anställning särskilt för en viss internationell militär insats*

Som regeringen konstaterat ovan bör en anställning enligt den här föreslagna lagen som regel omfatta sex till åtta år. Därmed aktualiseras behovet av såväl en möjlighet till vikarianställning som anställning för tjänstgöring särskilt i en viss internationell militär insats. *Arbetsdomstolen* har pekat på behovet av att överväga möjligheten till vikarianställning. *Försvarsmakten* har vidare framhållit behovet av att kunna anställa personal särskilt för tjänstgöring i en viss internationell militär insats. Med en anställningstid om sex till åtta år gör sig behovet av sådana möjligheter än tydligare gällande. Försvarsmakten måste, som arbetsgivare i allmänhet, kunna täcka upp luckor för exempelvis sjuk- eller föräldralediga soldater som tjänstgör kontinuerligt. Vidare kan viss särskild kompetens krävas för genomförandet av en internationell militär insats. Som huvudregel bör nödvändig kompetens finnas att tillgå bland den personal som Försvarsmakten redan har anställd. Det kan dock uppstå situationer, t.ex. när snabba beslut om genomförande av insatser fattas, då det i en viss insats behövs en speciell kompetens vilken normalt inte är nödvändig och det inte är möjligt att komplettera med denna kompetens från andra förband. Försvarsmakten måste därför ges en möjlighet att anställa personal som har sådan specialistkompetens som behövs för en viss insats, särskilt för tjänstgöring i insatsen. Den här föreslagna lagen behöver därför även innehålla en möjlighet för Försvarsmakten att dels anställa vikarier för kontinuerligt tjänstgörande, dels anställa gruppbefäl, soldater och sjömän för tjänstgöring i en viss internationell militär insats.

**Regeringens förslag:** En kontinuerlig eller tidvis anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman ska få inledas med en tidsbegränsad prov-anställning, om prøvotiden är högst sex månader. Sådan prøvotid ska ingå i den sammanlagda anställningstid som avtalas.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, ska provanställningen övergå i en sådan tidsbegränsad anställning som avses i anställningsavtalet i fråga. Om inte annat har avtalats ska en provanställning få avbrytas även före prøvotidens utgång.

Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avslutas i förtid eller om den inte ska övergå i en tidsbegränsad anställning.

Försvarsmakten ska, om arbetstagaren är fackligt organiserad, samtidigt med underrättelsen till arbetstagaren om att provanställningen ska avslutas i förtid eller att den inte kommer att övergå i en fortsatt visstidsanställning, varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock valt att kalla prøvotiden för försökstid och provanställningen för försöksanställning.

**Remissinstanserna:** När det gäller försöksanställningar anser *Arbetsdomstolen* att det framstår som oklart vad som blir rättsföljden av att en s.k. försöksanställning inte avbryts. Det är inte tydligt vilken av de tänkbara tidsbegränsade anställningsformerna som då ska gälla. Domstolen framhåller även att det är svårt att förstå varför utredningen har valt termen försöksanställning när det sedan länge finns en vedertagen beteckning, provanställning, för anställningar av denna natur. Vidare har såväl *Kammarrätten i Sundsvall* som *Arbetsgivarverket* konstaterat att det är oklart hur utredningens förslag till reglering av underrättelse om upphörande av försöksanställning förhåller sig till skrivningar om underrättelse om avslutande av försöksanställning i förtid eller när försöksanställningen avslutas utan att övergå i en tidsbegränsad anställning.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Behov av särskild reglering*

Av 6 § LAS följer att avtal får träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats får en provanställning avbrytas

även före provotidens utgång. Under en sådan provanställning ges arbetstagaren tillfälle att inom ramen för den faktiska verksamheten pröva den aktuella anställningen. Arbetsgivaren får samtidigt möjlighet att pröva arbetstagaren praktiskt i det arbete som ska utföras inom ramen för den aktuella tjänsten.

Regeringen anser, som också redovisats tidigare, att regleringen av frågor om tidsbegränsad anställning av gruppbefäl, soldater och sjömän så långt det är möjligt bör överensstämma med eller likna regleringen på arbetsmarknaden i övrigt, dvs. främst LAS.

Regeringen anser vidare, att för de här aktuella anställningarna som gruppbefäl, soldat eller sjöman (och som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande) fyller en möjlighet till provotid en viktig funktion. Arbetet som gruppbefäl, soldat eller sjöman är, som regeringen framhållit i bl.a. avsnitt 6.1, av speciell karaktär. Arbetsuppgifternas särart medför att höga krav på personlig lämplighet måste uppställas vad gäller de personer som anställs på dessa befattningar. De tidsbegränsade anställningarna kommer även att vara av en sådan längd att det i sig motiverar en möjlighet till provotid för såväl arbetstagaren som Försvarsmakten som arbetsgivare.

Försvarsmakten tillhandahåller en grundläggande och en kompletterande militär utbildning. Enligt 7 § förordningen (2010:590) om grundläggande och kompletterande militär utbildning inom Försvarsmakten ska den grundläggande militära utbildningen för varje rekryt som minst omfatta 65 utbildningsdagar och som mest 90 utbildningsdagar. De som anställs som gruppbefäl, soldater och sjömän kommer som regel att ha fullföljt denna utbildning. Det är dock först när det enskilda gruppbefälet, soldaten eller sjömannen blir anställd i Försvarsmakten som hon eller han blir knuten till sitt förband och därmed även till sina chefer och arbetskamrater. Först då kan den anställda bättre bedöma vad arbetet kommer att innebära i praktiken. Dessförinnan har inte heller Försvarsmakten sett den enskilde arbetstagaren verksam i den befattning som hon eller han kommer att inneha. Alla rekryter kommer dessutom inte söka anställning i Försvarsmakten direkt efter avslutad utbildning. Det kan dröja en tid, i vissa fall kanske flera år, innan en tidigare rekryt söker en sådan anställning. Den bedömning av gruppbefälet, soldaten eller sjömannen som gjordes under utbildningstiden behöver då inte längre vara aktuell. För den enskilde är det inte självklart att minnesbilden av den genomgångna grundläggande militära utbildningen utgör ett tillräckligt underlag för att kunna ta ställning till en anställning.

Det förhållandet att de aktuella tidsbegränsade anställningarna enligt förslaget ska vara uppsägningsbara (se vidare avsnitt 6.8) innebär inte att en provotid är överflödigt. Det är enligt regeringen en stor skillnad att säga upp sig eller bli uppsagd jämfört med att lämna en anställning under provotiden eller att inte få en anställning efter provotidens utgång. Dessutom förutsätter en uppsägning av anställningen från arbetsgivarens sida saklig grund i form av antingen arbetsbrist eller personliga skäl. För arbetstagaren gäller att hon eller han har att iaktta en uppsägningstid vid uppsägning. Under en provotid har arbetstagaren i stället möjlighet att lämna arbetsplatsen omgående.

Under prövotiden bör arbetstagaren få tillräcklig inblick i arbetet hos Försvarsmakten för att kunna ta ställning till om hon eller han vill fullfölja sitt tidsbegränsade anställningsavtal. Samtidigt bör Försvarsmakten ha fått tillräcklig tid för att kunna bedöma den enskilde arbetstagarens lämplighet i den praktiska verksamheten. Efter prövotiden kan dock anställningen i de här aktuella fallen inte övergå i en tillsvidareanställning i enlighet med vad som skulle bli följden om 6 § LAS tillämpades. I stället ska anställningen övergå i en sådan tidsbegränsad anställning som avses i det aktuella anställningsavtalet. Regeringen återkommer till denna fråga nedan. Sammanfattningsvis anser regeringen att såväl arbetstagaren som Försvarsmakten bör ges möjlighet till en prövotid.

#### *Prövotidens utformning*

En bestämmelse om möjlighet till prövotid bör som ovan nämnts införas i den här föreslagna speciallagen. I likhet med vad gäller enligt LAS bör en sådan prövotid få vara högst sex månader lång. Till skillnad mot vad som gäller enligt LAS ska dock prövotiden inte övergå i en tillsvidareanställning om inte besked om annat lämnats innan den löpt ut. *Arbetsdomstolen* har ifrågasatt den av utredningen för en sådan anställning valda termen försöksanställning, med hänvisning till att det finns en vedertagen beteckning i form av provanställning för anställningar av motsvarande natur. Regeringen konstaterar att det i det här aktuella sammanhanget aldrig kan bli fråga om att anställningen på prov övergår i en tillsvidareanställning. Skäl att av enbart den anledningen kalla anställningen för något annat än provanställning finns dock inte. I likhet med *Arbetsdomstolen* anser regeringen att termerna provanställning och prövotid bör användas även i detta sammanhang.

Om Försvarsmakten eller arbetstagaren inte vill att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden löpt ut ska, på samma sätt som gäller enligt LAS, besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked övergår provanställningen i en tidsbegränsad anställning i enlighet med det individuella anställningsavtal som tecknats mellan Försvarsmakten och arbetstagaren vid provanställningens början. Prövotiden ska i sådana fall ingå i den sammanlagda anställningstiden.

En provanställning ska också, om inte annat avtalats, kunna avbrytas i förtid av endera parten genom ett besked till motparten. En sådan möjlighet finns vad gäller prövotiden enligt LAS. Detta kan t.ex. bli aktuellt om det tidigt skulle visa sig att den anställde inte kommer att klara av arbetsuppgifterna. Rätten att avbryta en provanställning i förtid gäller i lika hög grad arbetstagaren som Försvarsmakten. En arbetstagare som inte trivs med arbetet ska såldes kunna avbryta en pågående provanställning när som helst före prövotidens utgång så länge det sker före prövotidens utgång och därmed innan provanställningen (om inte Försvarsmakten lämnat annat besked) hunnit övergå i en tidsbegränsad anställning. Om anställningen hunnit övergå i en tidsbegränsad anställning kan arbetstagaren ändå säga upp anställningen (se vidare avsnitt 6.8), men hon eller han måste då iaktta gällande uppsägningstid.

*Arbetsdomstolen* har påpekat att det i den av utredningen föreslagna bestämmelsen inte är tydligt vilken av visstidsanställningsformerna som aktualiseras om en provanställning inte avbryts. *Kammarrätten i Sundsvall* och *Arbetsgivarverket* har påpekat att utredningens förslag till sin ordalydelse är motsägelsefullt. Detta då besked om att avbryta en provanställning ska lämnas senast vid prövotidens utgång enligt en bestämmelse medan underrättelse om att avbryta en provanställning utan att den övergår i en tidsbegränsad anställning enligt en annan bestämmelse ska lämnas minst två veckor i förväg.

Den föreslagna regleringen bör så långt som möjligt överensstämma med vad som gäller enligt LAS. Enligt 31 § LAS ska underrättelse och eventuellt varsel lämnas minst två veckor i förväg om en arbetsgivare vill avbryta en provanställning eller avsluta den utan att den övergår i en tillsvidareanställning. Regeln är en skadeståndssanktionerad ordningsföreskrift. En arbetsgivare som med hänsyn till omständigheterna föredrar att betala allmänt skadestånd kan bryta en provanställning med omedelbar verkan. Enligt 6 § LAS ska en arbetsgivare som inte vill att en provanställning ska övergå i en tillsvidareanställning lämna besked om detta senast vid prövotidens utgång. För att uppnå denna rättsverkan krävs inte att också reglerna i 31 § LAS har iakttagits. Regeringen anser att reglerna i den nya lag som nu föreslås bör utformas på motsvarande sätt, dock med den skillnaden att uteblivet besked vid prövotidens utgång bör medföra att anställningen fortsätter och då i form av en tidsbegränsad anställning. I avsnitt 6.2 föreslås att en anställning enligt den nya lagen ska gälla för antingen kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring. I avsnitt 6.3 föreslås att ett anställningsavtal ska gälla för minst sex och högst åtta år. Om en provanställning inte avbryts senast vid prövotidens utgång bör det stå klart vilken form av anställning och vilken anställningstid som ska gälla. Det bör därför när avtal om provanställning ingås avtalas även vilken form av anställning och vilken anställningstid som ska gälla vid eventuell fortsatt anställning. Sex månaders provanställning bör anses tillräcklig för att pröva arbetstagaren. Försvarsmakten och arbetstagaren har dock, med den föreslagna regeln, rätt att komma överens om en kortare provanställningstid. Genom kollektivavtal bör också provanställningstiden kunna förlängas. Parterna bör dock i sådana fall beakta att rätten till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten är begränsad till sex månader.

Frågan om rätt till ledighet för en provanställning behandlas i avsnitt 6.5.2.

6.5 Rätt till ledighet från och skydd för den civila anställningen

Prop. 2011/12:115

6.5.1 Rätt till ledighet från civil anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarmakten

**Regeringens förslag:** En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarmakten.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tidvis tjänstgöra i Försvarmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före varje ledighetsperiods början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. I anmälan ska anges när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå. Om en anmäld ledighetsperiod behöver förlängas, ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

Ledighet för att tidvis tjänstgöra i Försvarmakten ska få tas ut under som längst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av en provanställning får dock ledigheten omfatta högst arton månader i en följd.

Ledighet utöver den längsta tillåtna sammanhängande ledighetstiden ska få tas ut om Försvarmakten anser att det finns synnerliga skäl.

För att en arbetstagare ska ha rätt till en sammanhängande ledighet om mer än sex månader för att tidvis tjänstgöra i Försvarmakten ska krävas att arbetstagaren inte tjänstgjort i Försvarmakten, i annan anställning än provanställning, under minst tolv månader före ett sådant ledighetsuttag.

**Utredningens förslag:** överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** Flera remissinstanser, som t.ex. *Justitieombudsmannen, Justitiekanslern, Kammarrätten i Sundsvall, Försvarmakten, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Totalförsvarets forskningsinstitut, Arbetsgivarverket, TCO, Svensk soldat och Kungliga Krigsvetenskapsakademin*, har instämt i utredningens förslag eller inte haft några synpunkter i fråga om rätten till ledighet från den civila arbetsgivaren. Några remissinstanser har lämnat synpunkter särskilt avseende rätten till ledighet. *Svenskt näringsliv*, som allmänt ifrågasatt proportionaliteten i förslaget, anser bl.a. följande ifråga om enskildheter i förslaget. En uppskovsmöjlighet för den civila arbetsgivaren saknas när det inte är fråga om en provanställning. Vidare bör en spärr mot att två ledigheter kan följa på varandra införas alternativt att den civila arbetsgivaren ges rätt att skjuta på ledigheten om en försöksanställning övergår i en tidsbegränsad anställning. *Rikspolisstyrelsen* har bl.a. pekat på att förslaget innebär att det är Försvarmakten som bestämmer när en anställd hos en annan arbetsgivare ska tjänstgöra hos Försvarmakten. Polisen bör få möjlighet att påverka när den som är anställd inom polisen ska vara ledig därifrån för tjänstgöring hos Försvarmakten. Detta då krislägen inom eller i omedelbar närhet av landet kan påverka även

polisens personalförsörjning och då polisen är en del av totalförsvaret. Vidare ställs frågan hur reglerna om ledighet förhåller sig till bestämmelserna om bisysslor i 7 § LOA. *Socialstyrelsen* har bl.a. framhållit att Försvarsmakten bör beakta att personalen genom sin anställning har sina främsta skyldigheter gentemot den civila arbetsgivaren och därför inte självständigt kan ingå avtal med Försvarsmakten samt att uttag av personal bör ske tillsammans med landsting/region enligt en tydlig rutin. *Göta hovrätt* har bl.a. konstaterat att de föreslagna reglerna om ledighet från en civil anställning är synnerligen generösa för arbetstagaren och rimligen kan orsaka avsevärda problem för civila arbetsgivare, större än vad som antagits av utredningen. *Svensk soldat* anser att även den grundläggande militära utbildningen bör omfattas av rätten till ledighet. *Reservofficerarna* har bl.a. påpekat att rätten till ledighet om tolv månader sannolikt är för lång, men att detta bör kunna hanteras med flexibilitet. *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* tillstyrker förslaget och framhåller bl.a. att rätten till ledighet är mycket viktig för systemet och att det för många arbetsgivare inte kommer att vara några problem att medarbetare är frånvarande under perioder. Arbetsgivare är vana vid att arbetstagare är exempelvis föräldralediga och kan hantera det. Med bra framförhållning bör det även vara möjligt för t.ex. mindre företag att planera verksamheten så att det inte uppstår några allvarigare problem. Det är av stor vikt att Försvarsmakten kan rekrytera lämplig personal.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Gällande rätt till ledighet på andra områden*

Det finns, semesterlagen undantagen, åtta särskilda lagar där arbetstagares rätt till ledighet från arbetet i olika situationer regleras: föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (SIA-ledighetslagen), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, lagen (1998:209) om ledighet av trängande familjeskäl, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samt lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Härutöver finns bestämmelser om rätt till ledighet även i t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Det finns även rätt till ledighet på Försvarsmaktens område i dag i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. Regeringen återkommer till detta i det följande.

#### *Lagstadgad rätt till ledighet för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten*

En viktig del i personalförsörjningssystemet är, som regeringen konstaterat i avsnitt 6.1 och 6.2, att en större andel av gruppen

tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän kan tjänstgöra tidvis hos Försvarsmakten. Regelverk som ger arbetstagare rätt till ledighet från sitt arbete finns på flera olika områden. En rätt till ledighet för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten måste anpassas efter såväl Försvarsmaktens som de civila arbetsgivarnas behov av möjlighet till planering och bedrivande av sin verksamhet. En alltför långtgående rätt till ledighet skulle t.ex. kunna påverka attraktionskraften på den civila arbetsmarknaden för en person som har en sådan rättighet.

För att åstadkomma ett fungerande personalförsörjningssystem bör det enligt regeringen införas en lagstadgad rätt för den tidvis tjänstgörande personalen att vara tjänstledig från anställningar hos andra arbetsgivare, dvs. i detta sammanhang så kallade civila anställningar, för att tjänstgöra hos Försvarsmakten. Remissinstanserna har även i stort uppmärksammat och instämt i att det finns ett behov av en sådan möjlighet. En dylik rättighet till tjänstledighet innebär givetvis att de civila arbetsgivarna måste vara beredda att acceptera den frånvaro som blir följden och kunna hantera den. Som t.ex. *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* påpekat är dock personal som av olika skäl är ledig en vanlig situation att hantera för arbetsgivare idag. Personal kan vara borta från sin arbetsplats under perioder till följd av t.ex. föräldraledighet eller sjukskrivning. Försvarsmaktens behov av personal har vidare motiverat specialregler i olika former sedan tidigare, t.ex. i form av rätt till ledighet vid plikttjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbud och för reservofficerare vid tjänstgöring enligt lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. Den sistnämnda lagen innefattar idag även rätt till ledighet för tjänstgöring i internationella militära insatser. Rätt till ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten är alltså inget nytt i sig. Den verksamhet som Försvarsmakten har att bedriva, en verksamhet som närmare beskrivits i avsnitt 6.1, motiverar ett särskilt regelverk som bidrar till att myndighetens behov av personal kan tillgodoses. Försvarsmaktens bemanning måste kunna säkras för genomförande av insatser och annan verksamhet och upprätthållande av nödvändig kompetens. Även med den inriktning som nu gäller, med anställd personal som grund för rekryteringen, ställer verksamhetens betydelse för rikets säkerhet på motsvarande sätt som tidigare särskilda krav. Dessa krav motiverar ett regelverk som möjliggör ledighet från civila anställningar för de tidvis tjänstgörande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen. Denna kategori tjänstgörande utgör en viktig och betydelsefull komponent i Försvarsmaktens personalförsörjningssystem. Systemet med rätt till ledighet för tidvis anställning är således en förutsättning för hela personalförsörjningsreformen. *Svensk soldats* synpunkt om att rätten till ledighet bör omfatta även grundläggande militär utbildning faller däremot utanför denna lagstiftningsprocess. Det finns dock redan i dag bestämmelser om ledighet vid tjänstgöring i Försvarsmakten under militär utbildning, dvs. då man är rekryt, i lagen om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret, m.m. *Rikspolisstyrelsen* har tagit upp frågan om hur regelverket förhåller sig till regleringen av bisysslor i LOA. Mot bakgrund av att det här handlar om anställningsformer som regleras särskilt i en speciallag och då speciallagen i sig ger den enskilde rätt att upprätthålla de här aktuella

visstidsanställningarna samtidigt med en annan statlig anställning, se Prop. 2011/12:115 även avsnitt 6.5.3, aktualiseras inte reglerna om bisysslor här.

*Svenskt näringsliv, Rikspolisstyrelsen, Socialstyrelsen och Göta hovrätt* hör till de remissinstanser som framhållit att ett regelverk med rätt till ledighet på det sätt som utredningen föreslagit kan anses vara för långtgående. Detta då förslaget inte i tillräcklig utsträckning skulle beakta civila arbetsgivares svårigheter att hantera sin verksamhet, verksamhet som i sig kan vara av för samhällets samlade förmåga mycket viktig och avgörande karaktär. I detta sammanhang måste enligt regeringen följande konstateras. Många verksamheter som bedrivs av andra arbetsgivare än Försvarsmakten är självklart också nödvändiga och mycket viktiga. Faktum kvarstår dock, Försvarsmaktens personalförsörjning motiverar redan i dag särskild rätt till ledighet för sådan personal som inte alltid kan tjänstgöra hos Försvarsmakten utan till stor del tjänstgör hos andra, civila, arbetsgivare. Som beskrivits i avsnitt 6.1 är den verksamhet som Försvarsmakten har att bedriva av speciell karaktär och detta motiverar i sig behovet av särskild lagstiftning på området. Vidare måste, som ovan framhållits, arbetsgivare i allmänhet kunna hantera andra ledigheter som t.ex. föräldraledighet. Antalet personer som kommer att ha en anställning som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten kombinerat med någon annan anställning kommer, även om det blir fråga om ett relativt stort antal anställningar, vidare inte att utgöra någon större andel av arbetsmarknaden i sin helhet. Ett system med tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän bygger enligt regeringens åsikt på att det finns en lagstadgad rätt till ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten för denna personal. Försvarsmakten måste kunna planera sin verksamhet och då även med beaktande av vilka uppgifter som de tidvis tjänstgörande kan förutsättas komma att hantera.

Ett personalförsörjningssystem, där delar av personalen tjänstgör tidvis på det sätt som här blir fallet, kommer dock självklart att förutsätta goda kontakter mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna, något som även utredningen framhållit. En god framförhållning och så långsiktig planering som möjligt kommer att vara av största vikt för samtliga inblandade parter, inte minst för Försvarsmakten. Regeringen återkommer till detta i avsnitt 8. Sammantaget anser regeringen att en lagstadgad rätt till ledighet för den enskilde arbetstagaren kombinerat med Försvarsmaktens rätt att använda sin tidvis tjänstgörande personal, behövs och fyller en nödvändig funktion för att den tidvisa tjänstgöringsformen ska fungera. Genom regleringen i den här föreslagna lagen har även hänsyn tagits till de civila arbetsgivarna genom regler om villkor för rätt till ledighet. Den närmare utformningen av regelverket vad gäller ledighetens omfattning och anmälan om ledighet beskrivs i det följande.

#### *Ledighetens omfattning*

Hur mycket ledighet en arbetstagare ska ha rätt till för att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten är en komplicerad fråga. En aspekt i sammanhanget är vilken rätt den civila arbetsgivaren ska ha att säga nej till begärd ledighet. En annan aspekt är den enskilde arbetstagarens rätt

att säga nej till planerad tjänstgöring och vad detta kan innebära för hennes eller hans fortsatta anställning i Försvarsmakten. En tredje aspekt är Försvarsmaktens behov av att kunna planera sin verksamhet utifrån hur många gruppbefäl, soldater och sjömän som rent faktiskt kommer att vara tillgängliga för tjänstgöring vid varje givet tillfälle. Frågan är hur en säker bemanning av Försvarsmakten med beaktande av dessa tre intressenters behov kan uppnås.

Utredningen har föreslagit att en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande ska ha rätt till den ledighet som är nödvändig för att kunna tjänstgöra i Försvarsmakten. Tjänstgöringen kan avse utbildning, övning, beredskap och insatser och därtill kopplad verksamhet. Regeringen kan inledningsvis konstatera att det i fråga om Försvarsmaktens verksamhet är Försvarsmakten, som arbetsgivare, som har att planera tjänstgöringen för varje enskild arbetstagare. Det går inte att i lag slå fast när i tid ledighet för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten ska få äga rum. För att det nya personalförsörjningssystemet i denna del ska accepteras av de civila arbetsgivarna kommer det att vara viktigt att de enskilda arbetstagarnas tjänstgöring i Försvarsmakten inte blir för omfattande. Det kommer således att ligga ett stort ansvar på Försvarsmakten vid planeringen av de enskilda arbetstagarnas tjänstgöring vad gäller omfattning och förläggning rent tidsmässigt. Innan systemet med tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän är genomfört fullt ut och har tillämpats under en tid är det svårt att bedöma var den kritiska punkten ligger när det gäller tjänstgöringens omfattning. Här avses den punkt där omfattningen av tjänstgöringen inte längre kan accepteras av de civila arbetsgivarna. Detta kommer dock att visa sig efter hand som Försvarsmakten anställer tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän och faktiskt nyttjar dessa för tjänstgöring. En fungerande dialog med berörda parter kommer därför att vara av mycket stor vikt.

Rätten till ledighet för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten kan dock inte vara helt obegränsad. Hänsyn måste tas till även de civila arbetsgivarna. En begränsning av rätten till ledighet, som innebär att ledighet för tjänstgöring som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman får tas ut under maximalt tolv månader i följd, bör därför införas. I denna tolv månadersperiod bör dock inte hel ledighet som tagits ut för att pröva en anställning i Försvarsmakten räknas med. Bakgrunden till detta undantag är Försvarsmaktens planering av anställningen för de tidvis tjänstgörande. Dessa kommer i de allra flesta fall att inleda sin anställning med en befattningsutbildning på heltid. För att den tidvis tjänstgörande därefter ska ges bästa möjliga förutsättningar att omsätta befattningsutbildningen i praktiken och uppnå den kunskaps- och erfarenhetsnivå som är önskvärd för den fortsatta tidvisa tjänstgöringen, kan det vara en fördel om hon eller han så snart som möjligt deltar i en internationell militär insats. Det bör även vara möjligt att så kan ske direkt efter avslutad befattningsutbildning. Den inledande provanställningen bör således inte räknas in när tolv månadersgränsen för ledighet tillämpas. *Reservofficerarna* har påpekat att en ledighet om tolv månader i många fall sannolikt är för lång med hänsyn tagen till samtliga faktorer, men samtidigt framhållit att detta bör kunna hanteras med flexibilitet. I sammanhanget är det viktigt att notera att rätten till ledighet omfattar en

maximal, sammanhängande tid om tolv månader. Det är alltså inget som säger att det i alla situationer blir fråga om just den längden på ledigheten. För att en säker bemanning i Försvarsmakten ytterst ska kunna uppnås måste dock möjligheten finnas att tillgripa vid behov. En tid om tolv månader plus eventuell provanställning framstår inte heller som oskälig i förhållande till annan ledighetslagstiftning.

Genomsnittlig tid för en internationell militär insats inklusive förberedelser och efterföljande ledighet är cirka nio månader. Det kan således initialt bli fråga om en ledighet från den civila anställningen om cirka femton månader sammanhängande. Den enskilde arbetstagaren kommer då ha utnyttjat sin rätt till ledighet dels för att pröva en anställning i Försvarsmakten under maximalt sex månader (vilket i de flesta fall kommer att innebära att arbetstagaren under provanställningen genomgår en befattningsutbildning), dels för tjänstgöring som tidvis tjänstgörande i en internationell militär insats under cirka nio månader, inklusive förberedelse och efterföljande ledighet. Denna femton månader långa ledighet strider då inte mot den maximala ledighetstiden i en följd om tolv månader eftersom provanställningen inte ska räknas in i denna tid. Föregås tjänstgöringen av en provanställning bör ledigheten i stället få omfatta högst arton månader i en följd. En så lång ledighet kan dock endast bli aktuell vid ett enda tillfälle för en tidvis tjänstgörande arbetstagare och förutsätter att hon eller han direkt efter avslutad provanställning övergår till att tjänstgöra i en insats.

Ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten utöver den maximala sammanhängande ledighetstiden ska få tas ut om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl. Anledningen till att denna möjlighet behövs är att det kan uppstå situationer då en arbetstagare som tjänstgör i en internationell militär insats inte kan avsluta sin tjänstgöring på utsatt tid. Säkerhetsläget i ett insatsområde kan exempelvis omöjliggöra hemtransport av arbetstagarna på utsatt tid.

Som en ytterligare begränsning av rätten till ledighet för tidvis tjänstgörande arbetstagare bör det införas ett villkor för en tidvis tjänstgörande arbetstagares rätt till en sammanhängande ledighet om mer än sex månader. Villkoret ska innebära att arbetstagaren före uttag av sådan ledighet inte får ha tjänstgjort i Försvarsmakten under de senaste tolv månaderna före ledighetsuttaget. Tjänstgöring som skett i form av provanställning ska dock inte påverka rätten till ledighet i detta sammanhang. En sammanhängande ledighet från den civila anställningen förutsätter således att arbetstagaren arbetat hos den civila arbetsgivaren i minst 12 månader sedan den senaste ledighetsperioden. Detta gäller dock inte för ledighet för tjänstgöring hos Försvarsmakten under kortare perioder än sex månader. I och med detta innehåller regelverket ett visst skydd mot att längre tjänstgöringsperioder går in i varandra, något som efterfrågats av *Svenskt näringsliv*. Svenskt näringsliv har sett behov av en uppskovsmöjlighet för den civila arbetsgivaren eller en spärr mot att två ledigheter kan följa på varandra alternativt att en provanställning övergår i en tidvis anställning. Med den föreslagna bestämmelsen begränsas dock Försvarsmaktens möjlighet att nyttja arbetstagaren med för täta intervaller. En sådan begränsning bör, som utredningen konstaterat, vara till nytta för systemets acceptans och också för den enskilde arbetstagarens fysiska och psykiska välfärd. En alltför tät insatsfrekvens

är inte önskvärd för någon part, något som även de internationella jämförelser som utredningen gjort visat på.

En ledighet kan också behöva förlängas i vissa andra situationer, t.ex. om en internationell militär insats förlängs och den enskilde arbetstagaren önskar kvarstå i insatsen. Så länge det inte rör sig om ledighet utöver den maximala sammanhängande ledigheten krävs enligt den föreslagna regleringen inga särskilda skäl för att ledigheten ska kunna förlängas i ett sådant fall. En sådan förlängning är således möjlig, men endast inom den maximala sammanhängande ledighetstiden om tolv månader. Det är dock viktigt, för relationen till de civila arbetsgivarna och för systemets attraktivitet, att Försvarmakten respekterar de ledighetstider som begärts och inte utan goda skäl och endast i undantagsfall förlänger enskilda arbetstagares tjänstgöring. Detta gäller även då det inte är fråga om en förlängning utöver den maximala sammanhängande ledighetstiden om tolv månader (Se vidare nedan rörande anmälan om ledighet).

#### *Anmälan om ledighet*

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för tidvis tjänstgöring ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före varje ledighetsperiods början, eller om det inte kan ske, så snart det är möjligt. I anmälan ska anges när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå. Arbetstagarens möjlighet att göra en sådan anmälan, liksom möjligheten att uppfylla sin informationsskyldighet gentemot sin civila arbetsgivare, är helt avhängig Försvarmaktens uppfyllande av myndighetens informationsskyldighet om planerad tjänstgöring, se avsnitt 6.9.

Om anmälan inte kan ske senast två månader före en ledighetsperiods början ska anmälan i stället ske så snart som möjligt. Denna formulering är tänkt att täcka de situationer där Försvarmakten med kort varsel planerar in tidvis tjänstgörande personal för tjänstgöring. Målsättningen för Försvarmakten måste dock, som även utredningen framhållit, vara att informationsskyldigheten gentemot arbetstagarna inom de angivna tre månaderna före tjänstgöring uppfylls. Ett system där arbetstagarna för ofta planeras in för tjänstgöring med kort varsel blir ett sårbart system.

Om en förlängning av tjänstgöringen i Försvarmakten sker under pågående tjänstgöring, och ledighetsperioden därmed behöver förlängas, ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av sin tjänstgöring i Försvarmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren ska Försvarmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning. Detta tillägg tar sikte på undantagssituationer, t.ex. då arbetstagaren av säkerhetsmässiga skäl är förhindrad att ha öppen kontakt med omvärlden. Som absolut huvudregel kommer dock arbetstagaren att ha möjlighet att göra en sådan anmälan till den civila arbetsgivaren. Det ska alltså handla om rena undantagssituationer då Försvarmakten får gå in och göra en anmälan i stället för arbetstagaren.

**Regeringens förslag:** En arbetstagare ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarmakten. En arbetstagare ska ha rätt till sådan ledighet endast en period hos samma civila arbetsgivare.

För rätt till ledighet ska krävas att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos den civila arbetsgivaren under en viss tid, antingen de senaste sex månaderna före provanställningen eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren före provanställningen.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att pröva en anställning i Försvarmakten ska anmäla detta till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, ska anmälan

göras så snart som möjligt. I anmälan ska anges när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

En civil arbetsgivare ska ha rätt att skjuta upp ledigheten i högst tre månader från tidpunkten för anmälan. Den civila arbetsgivaren ska genast underrätta arbetstagaren om rättigheten utnyttjas. Den civila arbetsgivaren ska på motsvarande sätt kunna skjuta upp den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring, om denna inte inleds med en provanställning.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring i en viss internationell militär insats.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens.

**Remissinstanserna:** Bland annat *Svenskt näringsliv*, *Rikspolisstyrelsen* och *Socialstyrelsen* har, som redovisats och behandlats i avsnitt 6.5.1, haft synpunkter på rätten till ledighet generellt. Remissinstanserna har i huvudsak inte haft några särskilda synpunkter på förslaget till ledighet för att pröva en anställning i Försvarmakten eller instämt i utredningens bedömning. *Svenskt näringsliv* har dock ansett att den civila arbetsgivarens rätt att skjuta upp en anmäld ledighet bör utsträckas till sex månader och omfatta även annan tjänstgöring, inte bara försöksanställning.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Rätt till ledighet för att pröva på en anställning i Försvarmakten*

För den som har en pågående civil anställning är det som utredningen konstaterat många gånger ett stort steg att påbörja en tidsbegränsad anställning i Försvarmakten. Både anställningsformen i sig och de speciella arbetsuppgifter som det är fråga om är omständigheter som kan påverka enskilda individers benägenhet att söka sig till en anställning i Försvarmakten. För att systemet ska kunna fungera som tänkt är det därför, enligt regeringens mening, viktigt att det är möjligt för den enskilde att i enlighet med vad utredningen föreslagit få helt ledigt från

en civil anställning under en begränsad tid för att som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande pröva på en anställning i Försvarsmakten. Denna rätt bör gälla också för tidvis tjänstgörande eftersom även de flesta tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän inleder sin anställning med befattningsutbildning på heltid. Sådana skäl som redovisats i avsnitt 6.5.1 gör sig gällande även här.

Den föreslagna ledigheten syftar således till att möjliggöra för den enskilde att pröva en anställning i Försvarsmakten utan att behöva lämna sin civila anställning. Under denna ledighet kommer arbetstagaren troligen att genomföra sin befattningsutbildning. Den föreslagna bestämmelsen avser endast hel ledighet. Ledighet från civil arbetsgivare för att efter denna inledande provperiod som tidsbegränsat anställd tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten har behandlats i avsnitt 6.5.1.

Rätten till ledighet för att pröva en anställning bör vara begränsad till maximalt sex månader. Möjligheten till ledighet för att pröva en anställning ska dessutom vara begränsad till en period hos samma arbetsgivare. Tidsintervallet behöver inte ha omfattat sex hela månader för att räknas som en period. En sådan begränsning är viktig för att säkerställa att den civila arbetsgivaren inte drabbas av flera perioder av ledighet för att samma arbetstagare ska pröva på arbetet som tidsbegränsat anställd hos Försvarsmakten. När det gäller statliga anställningar är det i detta sammanhang den specifika myndighet, där arbetstagaren är anställd och har sin civila anställning, som räknas som samma arbetsgivare.

En kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare bör efter dessa sex månader inte ha någon ytterligare lagstadgad rätt till ledighet av detta skäl från en eventuell civil anställning. Utredningen har pekat på att det får anses rimligt att en arbetstagare som vill vara kontinuerligt tjänstgörande måste bestämma sig efter sex månader i Försvarsmakten om hon eller han vill fortsätta i Försvarsmakten eller återgå till sin civila anställning. Tanken är således inte att kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater eller sjömän ska ha rätt till ledighet från en civil anställning under hela sin anställningstid i Försvarsmakten. En sådan anställning kommer att kunna vara upp till åtta år sammanhängande och kan dessutom förnyas och då uppgå till maximalt tolv år totalt. Om en civil arbetsgivare är villig att ge en kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare en längre ledighet än de lagstadgade sex månaderna står det självklart den civila arbetsgivaren fritt att göra det. Det får dock anses vara en rimlig avvägning att när det gäller lagstiftning stanna vid en rätt till sex månaders ledighet för att pröva på en anställning som kontinuerligt tjänstgörande i Försvarsmakten. En annan situation gäller dock när anställning sker för tjänstgöring i en viss internationell militär insats. Tjänstgöringsformen är då den som kontinuerligt tjänstgörande, men avviker i övrigt helt från den längre tidsbegränsade anställning som gäller för sådan tjänstgöring enligt avsnitt 6.3. Regeringen återkommer till denna situation i slutet av detta avsnitt.

Syftet med möjligheten till ledighet är i detta sammanhang att den enskilde arbetstagaren ska kunna pröva en anställning i Försvarsmakten för att avgöra om hon eller han vill arbeta i Försvarsmakten. Även om rätten till ledighet endast föreslås omfatta en sexmånadersperiod finns det ändå här anledning att ge den civila arbetsgivaren ett skydd genom att villkor för ledigheten uppställs. En civil arbetsgivare behöver kunna vara trygg i att en nyanställd arbetstagare inte genast har rätt att begära ledighet från sin anställning. Rätten till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten ska inte leda till oskäligen konsekvenser för den civila arbetsgivaren. För den civila arbetsgivaren finns ett uttalat intresse av att inte behöva riskera hamna i en situation där en nyrekryterad person omedelbart ansöker om ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten. För att uppnå en rimlig avvägning bör således enligt regeringens bedömning krav ställas på att arbetstagaren ska ha varit anställd under viss, inte alltför kort tid, för att rätten till ledighet för att pröva på en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska gälla. Den som vill vara tjänstledig för att pröva på en sådan anställning i Försvarsmakten ska därför, mot bakgrund av det ovan anförda, ha varit anställd hos sin civila arbetsgivare under antingen de senaste sex månaderna eller annars sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. Detta ska vara en förutsättning för rätt till sådan ledighet. Är förutsättningarna uppfyllda ska ledighet beviljas, detta gäller även om arbetstagaren i fråga har en tidsbegränsad anställning hos den civila arbetsgivaren.

#### *Anmälan om ledighet*

För att en faktisk kvalifikationstid i enlighet med ovan ska gälla bör den angivna anställningstiden vara uppnådd vid tidpunkten för ledighetens början. Det innebär att en anmälan om ledighet ska kunna göras innan kvalifikationstiden de facto har uppnåtts. Om anmälan om ledighet skulle få göras först när kvalifikationstiden hade uppnåtts skulle annars en ännu längre kvalifikationstid än den avsedda gälla i realiteten. En anmälan i god tid skapar dessutom bättre planeringsmöjligheter för den civila arbetsgivaren.

Regeringen anser att en arbetstagare, som vill vara ledig från sin civila anställning för att pröva en anställning i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare. Så bör ske på motsvarande sätt som vid anmälan om ledighet för tidvis tjänstgöring, se avsnitt 6.5.1. Anmälan ska göras senast två månader före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan måste arbetstagaren självklart uppge när ledigheten är tänkt att påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå. Mot bakgrund av att den civila arbetsgivaren har möjlighet att skjuta upp ledigheten i tre månader från anmälan (se vidare nedan) bör en arbetstagare, för att vara säker på att få ledigt den önskade tiden, anmäla ledigheten minst tre månader i förväg.

Mot bakgrund av att den civila arbetsgivaren har ett berättigat intresse av att dennes verksamhet kan fortgå utan störningar finns det anledning att här överväga ytterligare skyddsmekanismer. En sådan mekanism är möjligheten för en civil arbetsgivare att få skjuta upp anmäld ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten.

*Svenskt näringsliv* har ansett att den civila arbetsgivarens rätt att skjuta upp en anmäld ledighet borde gälla upp till sex månader och även annan typ av tjänstgöring än provanställning. Regeringen konstaterar att en anställning i Försvarsmakten intar en särställning. Bemanningen av Sveriges försvar är ett samhällsansvar som delas av alla, såväl enskilda som myndigheter, företag och organisationer. Som alltid måste en balans uppnås mellan det ansvar som ska bäras av Försvarsmakten och det ansvar som ska bäras av enskilda individer och samhället i övrigt, inklusive de civila arbetsgivarna. Att ta anställning i Försvarsmakten är ett sätt för den enskilde individen att ta sitt ansvar. Mot denna bakgrund anser regeringen att den tid som arbetsgivaren ska få skjuta upp arbetstagarens ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten bör begränsas till tre månader. I detta sammanhang kan även noteras att rätten till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten är begränsad till sex månader. Det får dock anses rimligt att den civila arbetsgivaren även ska ha möjlighet att skjuta upp anmäld ledighet under högst tre månader i situationer då det handlar om den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring, om denna inte inleds med en provanställning. I de situationerna får det, som *Svenskt näringsliv* berört, anses rimligt att den civila arbetsgivaren vid behov kan skaffa sig visst rådrum. Om den civila arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten, ska den civila arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren om detta. Utredningen har föreslagit att den civila arbetsgivaren i detta läge även ska underrätta Försvarsmakten, men det får anses ligga i sakens natur att den civila arbetsgivaren underrättar arbetstagaren som i sin tur förmedlar beslutet till Försvarsmakten.

#### *Ledighet för tjänstgöring i en viss internationell militär insats*

Som redovisats i avsnitt 6.3 finns ett behov för Försvarsmakten att kunna anställa gruppbefäl, soldater och sjömän med sådan specialistkompetens som behövs för en viss internationell militär insats, särskilt för tjänstgöring i en specifik insats. Även i dessa situationer finns behov av lagstadgad rätt till hel ledighet från en civil anställning. Vid sådan tjänstgöring sker anställningen idag med stöd av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser och ger rätt till ledighet med utgångspunkt från regleringen i lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. En rätt till hel ledighet för tjänstgöring i insatsen bör därför gälla för de motsvarande anställningar som föreslås i denna lag.

**Regeringens förslag:** Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska samtidigt få inneha en annan statlig anställning.

**Utredningens förslag:** överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanserna:** har inte särskilt berört denna fråga.

**Skälen för regeringens förslag:** Även personer med anställning hos annan statlig myndighet än Försvarsmakten kan tänkas bli intresserade av att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten. Det är också så att statligt anställda kan ha kompetenser som är intressanta för Försvarsmakten.

I fråga om en arbetstagare hos staten som får en ny statlig anställning gäller enligt 11 § första stycket LOA att den första anställningen upphör utan särskild åtgärd, om inte annat följer av kollektivavtal eller, för fullmaktsanställda, av föreskrifter som regeringen meddelat. Detta skulle således innebära att en statligt anställd persons första anställning skulle avslutas utan särskild åtgärd, när denne erhåller en anställning som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten, om inte annat reglerats i kollektivavtal. Möjligheten att inneha en annan statlig anställning samtidigt som en tidvis anställning hos Försvarsmakten måste därför regleras särskilt antingen i lagstiftning eller i kollektivavtal.

Utredningen har pekat på att det i ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal) finns bestämmelser om ledighet från statliga anställningar. Enligt 1 kap. 9 § ALFA får den som har en anställning som omfattas av avtalet samtidigt vara ledig för att ha en annan sådan anställning under vissa villkor. Regeringen anser dock att det är av största vikt att det står helt klart att möjligheten att ha en anställning som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten även gäller för statliga anställd personal. Det bör därför komma till uttryck direkt i den här föreslagna lagen att två statliga anställningar, i de här aktuella situationerna, kan upprätthållas parallellt. Regleringen ska alltså innebära att en statligt anställd arbetstagare, samtidigt som en annan statlig anställning pågår, ska kunna vara anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. Den här aktuella regleringen gäller endast tidvis anställda gruppbefäl, soldater och sjömän.

#### 6.5.4 Semester

**Regeringens förslag:** För arbetstagare som är tidvis tjänstgörande ska semesterförmåner kunna överföras mellan den civila anställningen och anställningen i Försvarsmakten och tvärt om. För att detta ska fungera ska vissa upplysningar lämnas mellan arbetsgivarna. Vissa särskilda regler ska gälla för förläggningen av semester hos Försvarsmakten och för sparande av semester.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningens förslag var dock mer begränsat. Utredningen föreslog att den civila arbetsgivaren ska lägga ut semesterledighet som tjänats in hos Försvarsmakten. Vidare föreslog utredningen att arbetstagaren skulle begära hos Försvarsmakten att semesterlönen som intjänats där ska

betalas ut. För det fall ingen sådan begäran görs föreslås utredningen att Försvarsmakten ska betala ut semesterlönen senast 12 månader efter intjänandet.

Prop. 2011/12:115

**Remissinstanserna:** har inte lämnat några särskilda synpunkter på detta område.

### **Skälen för regeringens förslag**

#### *Semester vid internationella militära insatser*

Lagreglering om semester finns i semesterlagen (1977:480). Som tidigare nämnts, se avsnitt 5.1.8, finns i lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser ett undantag från vad som annars gäller enligt semesterlagen. Enligt denna specialbestämmelse har arbetstagare under en internationell militär insats inte rätt till en ledighetsperiod av minst fyra veckor under perioden juni till augusti.

Regeringen anser att semesterlagens regler så långt som möjligt bör gälla för gruppbefäl, soldater och sjömän på samma sätt som för andra anställda. Under en pågående internationell militär insats är det dock många gånger vare sig lämpligt eller möjligt för Försvarsmakten att lägga ut semester för en arbetstagare som deltar i insatsen. Det undantag från rätt till sommarsemester som gäller enligt lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser träffar dock redan all personal i insatsen och därmed även de arbetstagare som anställs enligt den här föreslagna lagen. För kontinuerligt anställda i Försvarsmakten behövs i övrigt inte några särskilda regler när det gäller tillämpning av semesterlagen.

#### *Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare*

Arbetstagare som är anställda som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten kommer många gånger samtidigt ha en civil anställning. Dessa arbetstagare kommer därför att kunna tjäna in semester från två olika arbetsgivare under samma intjänandeår, dels hos Försvarsmakten, dels hos en civil arbetsgivare. För att dessa arbetstagare ska få möjlighet till en sammanhängande årlig betald semester bör semesterförmånerna samordnas. Eftersom semesterlagen endast reglerar förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare bör vissa kompletterande regler om semester införas i den här föreslagna lagen.

#### *Semesterförmåner bör samordnas mellan en tidvis tjänstgörande arbetstagares båda arbetsgivare*

Tidvis tjänstgörande arbetstagare i Försvarsmakten kan samtidigt ha en anställning hos en civil arbetsgivare. En arbetstagare som på detta sätt omväxlande tjänstgör i två anställningar kan således tjäna in fullt betald semester hos två olika arbetsgivare.

En arbetstagare i Försvarsmakten bör ha rätt att så långt som möjligt få del av semesterförmåner på samma sätt som andra arbetstagare. För en

tidvis tjänstgörande arbetstagare i Försvarsmakten bör därför semesterförmånerna samordnas så att denne får i princip samma rättighet till semester som andra arbetstagare som t.ex. rätt till fyra veckors betald sammanhängande semester under sommaren, oavsett om semesterdagarna intjänats i den civila anställningen eller hos Försvarsmakten. Av detta skäl bör regler införas i den föreslagna lagen om att semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen av en civil arbetsgivare på samma sätt som om den tjänats in i den civila anställningen. Den civila arbetsgivarens skyldighet bör när det gäller den semester som tjänats in hos Försvarsmakten dock begränsas till en skyldighet att lägga ut semestern. Semesterlönen för den semestern bör utbetalas av Försvarsmakten. En arbetstagare bör dock inte få rätt till längre semester än vad hon eller han skulle ha haft vid endast en anställning. Rätten att ta ut semesterförmåner som intjänats hos Försvarsmakten under den civila anställningen bör därför endast föreligga i den utsträckning som Försvarsmakten inte redan har lagt ut semestern under tjänstgöringen i Försvarsmakten.

På motsvarande sätt bör även Försvarsmakten vara skyldig att, förutom den semester som intjänas under anställningen i Försvarsmakten, lägga ut semester som arbetstagaren tjänat in i sin civila anställning. När det gäller frågan om även Försvarsmakten ska vara skyldig att lägga ut semester under tjänstgöringen där måste beaktas att målsättningen med den reform som här föreslås är att en tidvis tjänstgörande soldat ska kunna tas i anspråk för aktiviteter som t.ex. utlandstjänstgöring eller utbildning eller övning för sådan tjänstgöring under hela tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten. Det kommer därför i många fall vara varken praktiskt möjligt eller ens lämpligt att under en sådan tjänstgöringsperiod ha semester. Av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden följer av art 7 att varje arbetstagare har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. Direktivet gäller emellertid inte sådana offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, t.ex. inom försvaret. Detta följer av hänvisningen i arbetstidsdirektivet art. 2 till rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I dessa fall ska arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas så långt möjligt mot bakgrund av direktivets syften.

Av Kommissionens rapport om genomförandet av arbetstidsdirektivet, COM (2010) 802 final, och praxis från EU-domstolen, se t.ex. C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg, framgår att undantaget endast ska tillämpas i undantagsfall. Som uttalas i det angivna målet är det endast möjligt att underlåta att tillämpa arbetstidsdirektivet om det är fråga om extraordinära förhållanden som är av sådan allvarlig karaktär och av sådan omfattning att syftet att säkerställa att de tjänster som är absolut nödvändiga för att skydda allmänna intressen, såsom allmän ordning, hälsa och säkerhet, utövas effektivt, tillfälligtvis ska ges företräde framför syftet att skydda säkerhet och hälsa för arbetstagare. Detta

innebär att det t.ex. inte är möjligt att generellt undanta arbetstagare inom Försvarsmakten från rätten till årlig semester enligt arbetstidsdirektivet. Endast om det inom Försvarsmakten bedrivs verksamhet under så extraordinära förhållanden att det är omöjligt att bevilja arbetstagare semester är det möjligt att göra undantag. Ett sådant exempel och där möjligheten till undantag redan i dag tillämpas, är att rätten till sammanhängande sommarsemester enligt 12 § semesterlagen inte tillämpas när en arbetstagare tjänstgör i en internationell militär insats. Det kan även antas att det kan förekomma annan verksamhet hos Försvarsmakten som förhindrar en tillämpning av rätten till årlig semester, t.ex. kan det vara omöjligt att låta arbetstagare ha semester när ett förband samövar omedelbart innan en internationell militär insats och det är oundgängligen nödvändigt att alla arbetstagare är närvarande. I ett sådant fall bör Försvarsmakten därför inte heller ha skyldighet att lägga ut semester. Det bör därför införas ett undantag från Försvarsmaktens skyldighet att lägga ut semester som intjänats i den civila anställningen som innebär att Försvarsmakten inte bör ha skyldighet att lägga ut semester som intjänats i den civila anställningen om det arbete som utförs med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av arbetstidsdirektivet. Bestämmelsen bör samtidigt innebära att Försvarsmakten ska ha en skyldighet att lägga ut semester som arbetstagaren tjänat in i sin civila anställning när dessa förhållanden inte är för handen. Även då bör gälla att det endast är semester som inte redan har lagts ut hos den civila arbetsgivaren som kan läggas ut under tjänstgöringen hos Försvarsmakten. På samma sätt som angavs ovan betalar den civila arbetsgivaren semesterlön för den semester som intjänats i den civila anställningen men som läggs ut under tjänstgöringen hos Försvarsmakten.

För att en arbetsgivare ska kunna lägga ut semester som intjänats i en annan anställning måste arbetsgivaren veta hur många semesterdagar med semesterlön som tjänats in och hur många semesterdagar som har lagts ut i den andra anställningen. En arbetstagare som både har en civil anställning och är tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten bör som ovan nämnts jämföras med arbetstagare som endast har en anställning, men inte ha rätt till bättre semesterförmåner än arbetstagare med en anställning. Av det skälet måste den arbetsgivare som lägger ut semester veta både hur många dagar med och utan semesterlön som har lagts ut. Det kan emellertid vara svårt för en arbetstagare att veta detta. Det är därför lämpligt att arbetsgivarna, som ändå måste ha kunskap om antalet intjänade och utlagda semesterdagar, håller varandra underrättade om detta. Av det skälet bör en skyldighet införas för Försvarsmakten att i samband med att tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten avslutas underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar med semesterlön som tjänats in under tjänstgöringen och hur många dagar med eller utan semesterlön som har lagts ut. Motsvarande skyldighet bör införas för den civila arbetsgivaren.

När det gäller förläggning av semester hos den civila arbetsgivaren bör semesterlagen kunna tillämpas utan undantag, med det tillägget att de semesterdagar som intjänats hos Försvarsmakten ska läggas ut först, se mer om detta nedan under rubriken Sparande av semester.

Enligt semesterlagen ska semesterlön utbetalas i samband med semesterledighet. Detta bör gälla även för arbetstagare som tjänstgör hos Försvarsmakten. Om en arbetstagare emellertid väljer att ta ut semestern som intjänats hos Försvarsmakten hos den civila arbetsgivaren kommer Försvarsmakten inte att veta när semesterlönen ska betalas ut. På motsvarande sätt kan en civil arbetsgivare inte veta när semester som intjänats i den civila anställningen läggs ut under tjänstgöringen hos Försvarsmakten. För att den arbetsgivare som inte lägger ut semestern ska kunna fullgöra sin skyldighet att betala ut semesterlön måste ett besked lämnas från den arbetsgivare som lägger ut semestern. Eftersom det kan vara svårt för en arbetstagare att veta vilka semesterdagar som, när de läggs ut, härrör från den civila anställningen och från Försvarsmakten bör den arbetsgivare som lägger ut semestern åläggas en underrättelseskyldighet. Den civila arbetsgivaren bör därför underrätta Försvarsmakten när semester som intjänats hos Försvarsmakten läggs ut under tjänstgöring i den civila anställningen. En motsvarande skyldighet bör införas för Försvarsmakten. Beräkningen av semesterlönens storlek kommer, mot bakgrund av att Försvarsmakten och den civila arbetsgivaren ofta kommer att vara bundna av olika kollektivavtal, ofta skilja sig åt. Detta innebär dock inte att några särskilda regler behöver införas i lagen.

#### *Sparande av semester*

En arbetstagare som är tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten bör på samma sätt som andra arbetstagare ha rätt att spara semester. En arbetstagare kan enligt semesterlagen spara de semesterdagar med semesterlön som överstiger 20 dagar. För att det ska vara möjligt för en tidvis tjänstgörande arbetstagare vars semesterförmåner härrör från två arbetsgivare och som inte var för sig kommer att överstiga 20 dagar bör det regleras att en civil arbetsgivare som avgör om en arbetstagare har rätt att spara semester ska räkna in semesterdagar som tjänats in hos Försvarsmakten. Huvuddelen av den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare tjänar in kommer att härröra från den civila anställningen eftersom tjänstgöringen i Försvarsmakten är av begränsad omfattning. Det kommer således att huvudsakligen vara semester som intjänats hos den civila arbetsgivaren som kan sparas. Det bör i lagen regleras att det är semester som intjänats hos Försvarsmakten som ska läggas ut först, därför behöver motsvarande skyldighet inte införas för Försvarsmakten.

**Regeringens förslag:** En arbetstagare ska få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i sin civila anställning i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta den civila arbetsgivaren om detta.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, ska den civila arbetsgivaren få senarelägga återgången högst en månad efter det att denne tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren ska alltid ha rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

Försvarsmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod till följd av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, såvida det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen om anställningsskydd. Om Försvarsmakten förkortar tjänstgöringsperioden av andra skäl än sådana som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska Försvarsmakten utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

En i lag, förutom semester, reglerad ledighet som beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren ska slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. På motsvarande sätt ska en i lag reglerad ledighet som beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten få slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska vara skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte beviljat ledigheten om ledighetsuttaget.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock endast föreslagit att lön och andra anställningsförmåner ska kunna utgå för arbetstagare som har en civil anställning och inte inkluderat någon uttrycklig reglering av situationen då det är fråga om personliga skäl i sitt förslag. Utredningen har vidare inte föreslagit någon reglering av när arbetstagaren ska vara skyldig att informera den arbetsgivare som inte beviljat en lagstadgad ledighet om ledighetsuttaget.

**Remissinstanserna:** TCO har framhållit att begränsningen till att Försvarsmakten betalar ut lön och förmåner till den anställde under högst en månad, i de situationer där så ska ske, bör utgå. *Svenskt näringsliv* har ansett att en tidpunkt för när arbetstagaren ska informera den arbetsgivare som inte beviljat en enligt lag berättigad ledighet behövs. Så skulle kunna ske snarast eller senast en månad innan arbetstagaren annars skulle ha inträtt i tjänst hos arbetsgivaren.

*Rätten att återgå i arbete*

Det system med visstidsanställning av gruppbefäl, soldater och sjömän som här föreslås bygger i stor utsträckning på rätt till ledighet från en civil anställning. Av detta följer att även det omvända, vad som händer om ledigheten för tjänstgöring i Försvarsmakten avbryts i förtid, måste regleras. Regeringen konstaterar inledningsvis att en arbetstagare självklart är skyldig att återgå i arbete hos sin civila arbetsgivare när en beviljad ledighet för att tjänstgöra hos Försvarsmakten har upphört. Likaså är det självklart att arbetstagarens rätt till ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten förfaller om tjänstgöringen i Försvarsmakten avslutas. Frågan rör dock, som även utredningen konstaterat, inte enbart arbetstagarens skyldighet att återgå i arbete när den beviljade ledigheten eller tjänstgöringen i Försvarsmakten har upphört. Den civila arbetsgivaren kan ha anställt en vikarie eller vidtagit andra åtgärder med anledning av arbetstagarens ledighet. Vissa avvägningar måste därför göras när det gäller arbetstagarens rätt att återgå i arbete hos den civila arbetsgivaren i situationer då tjänstgöringen i Försvarsmakten avslutas innan den beviljade ledigheten löpt ut.

Om en arbetstagare inte skulle ha rätt att återgå i arbete före den beviljade ledighetens utgång skulle det kunna påverka intresset för att ansöka om ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten. Regeringens uppfattning är därför att arbetstagaren bör ges en sådan rätt. Hänsyn måste dock tas till den civila arbetsgivarens behov av besked om återinträde. Arbetstagaren bör därför vara skyldig att underrätta den civila arbetsgivaren så snart som det är möjligt om denne vill återgå i arbete i förtid.

För att kunna ta hänsyn till de praktiska omständigheterna på den enskilda arbetsplatsen bör den civila arbetsgivaren också, för ledigheter som varit avsedda att pågå en månad eller mer, ges en rätt att skjuta upp återgången i arbete. Återgången bör få skjutas upp i maximalt en månad från det att arbetstagarens underrättelse om återgång tagits emot av den civila arbetsgivaren. Denna tidsfrist om en månad ger den civila arbetsgivaren möjlighet att göra de omdispositioner som kan vara nödvändiga för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete.

Att arbetstagaren alltid har rätt att återgå i arbete vid den tidpunkt när ledigheten skulle ha upphört innebär att en arbetsgivare inte alltid kommer att kunna skjuta upp återgången i arbete en hel månad. När ledigheten skulle ha upphört ska arbetstagaren alltid ha rätt att återgå i arbete omedelbart. Regeringen anser att det av utredningen lämnade förslaget vad gäller rätten att återgå i arbete är väl motiverat och bör läggas till grund för lagstiftningen på området.

*Försvarsmaktens ansvar vid förkortning av tjänstgöringsperiod*

Försvarsmaktens verksamhet präglas i somliga delar av osäkerhet, detta gäller särskilt den internationella verksamheten. Beslut om vissa internationella militära insatser kan komma hastigt. Andra insatser kan komma att avslutas i förtid av anledningar som inte går att förutse och

somliga planerade internationella militära insatser kanske inte alls blir av. Den enskilde tidvis tjänstgörande arbetstagaren ska inte behöva hamna i en situation där hon eller han akut står utan försörjning om t.ex. en internationell militär insats ställs in eller avbryts i förtid och arbetstagarens civila arbetsgivare väljer att skjuta upp återgången i arbete med en månad.

Regeringen anser att tidvis tjänstgörande arbetstagare i dessa fall ska få fortsatt lön och andra aktuella anställningsförmåner från Försvarsmakten till dess att ledigheten hos den civila arbetsgivaren kan avbrytas. Utredningen har föreslagit att tiden för sådana utbetalningar ska vara begränsad till en månad. TCO har framhållit att den begränsningen bör utgå. Mot bakgrund av att begränsningen sammanfaller med den tidsperiod som den civila arbetsgivaren har rätt att skjuta upp återgången i arbete ser dock regeringen inget skäl att frångå den tidsbegränsning som utredningen har föreslagit. Försvarsmakten bör dock även ha att betala ut sådan ersättning till tidvis tjänstgörande som inte har en civil anställning att falla tillbaka på. Även för dessa personer finns ett behov av att vara tillförsäkrad försörjning under en övergångsperiod i sådana situationer. Lagrådet har föreslagit att den föreslagna paragrafen som reglerar detta ska justeras något, bl.a. genom att det i stället för att hänvisas till att ledigheten hos den civila arbetsgivaren kan avbrytas, ska framhållas att arbetstagaren kan återgå till sin civila anställning. Regeringen anser dock att det här är att föredra att använda sig av det uttryckssätt som föreslås i lagrådsremissen, att avbryta ledigheten hos den civila arbetsgivaren. Syftet är att Försvarsmakten endast bör vara skyldig att utge ersättning under den tid en arbetstagare är förhindrad att avbryta sin ledighet hos den civila arbetsgivaren. När arbetstagaren enligt lagen har rätt att avbryta ledigheten från den civila anställningen bör ingen ersättnings-skyldighet finnas oavsett om arbetstagaren rent faktiskt återgått till arbetet eller inte.

Det bör vidare, för tydlighets skull, komma till uttryck i den föreslagna lagen att Försvarsmakten inte fritt kan välja att förkorta tjänstgöringsperioden för en tidvis tjänstgörande, till följd av personliga skäl som hänför sig till arbetstagaren. Påbörjade tjänstgöringsperioder ska genomföras utom i det fall ett avbrott motiveras av skäl som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, eller om det annars finns saklig grund för att bryta anställningen enligt LAS.

*Slutförande av annan ledighet än semester som arbetstagaren har rätt till enligt lag*

En arbetstagare kommer enligt den här föreslagna speciallagen ges rätt till tjänstledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarsmakten. En arbetstagare har dock även rätt till en rad andra ledigheter från sin anställning enligt lag, såsom föräldraledighet, ledighet för utbildning, ledighet för närståendevård, ledighet av trängande familjeskäl, ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, m.m. De olika ledigheterna behandlas även i avsnitt 5.1.9. I enlighet med hur dessa rättigheter är utformade och med hänsyn till vad som i realiteten är mest praktiskt och görligt, anser regeringen att det faller sig

naturligt att beviljandet av sådan ledighet ska hanteras av den arbetsgivare där arbetstagaren tjänstgör vid tidpunkten för ansökan om ledighet. Om en arbetstagare väljer att utnyttja sin rätt till föräldraledighet under tid som hon eller han tjänstgör i Försvarmakten är det Försvarmakten som beviljar denna ledighet. Detta kan givetvis ställa till problem för Försvarmakten, men enligt regeringens uppfattning saknas skäl att göra några inskränkningar i den rätt till ledighet som den enskilde har enligt befintlig ledighetslagstiftning. Dessa lagar ger individen rätt till ledigheter för angelägenheter som är mycket viktiga för henne eller honom personligen. Försvarmakten måste, som alla andra arbetsgivare, kunna hantera sådana situationer. Frågan om vilken arbetsgivare som har ansvaret för att bevilja ledigheter som arbetstagaren har rätt till enligt lag, såsom föräldraledighet, behöver inte här regleras särskilt.

Situationer där ledigheter enligt lag måste beviljas kommer att uppstå både när det gäller den i Försvarmakten kontinuerligt och den tidvis tjänstgörande personalen. Den vanligaste situationen avseende tidvis tjänstgörande personal kommer troligen att vara en påbörjad föräldraledighet eller studieledighet hos den civila arbetsgivaren som pågår när tjänstgöring i Försvarmakten ska inledas. I praktiken kommer en sådan situation med stor sannolikhet att lösas genom att arbetstagaren inte tas ut för tjänstgöring i Försvarmakten under den tid som en sådan ledighet pågår. Alldeles oavsett gäller dock den beviljade ledigheten även hos Försvarmakten om tjänstgöring blir aktuell. I den omvända situationen, att en arbetstagare beviljats exempelvis föräldraledighet eller studieledighet i slutet av en tjänstgöringsperiod i Försvarmakten, bör den beviljade ledigheten rimligen på motsvarande sätt fortsätta även hos den civila arbetsgivaren. För att undvika att en arbetstagare som avser att vara exempelvis föräldraledig måste ansöka om föräldraledighet från både Försvarmakten och sin civila arbetsgivare, om ledigheten är avsedd att sträcka sig över tjänstgöringstid hos båda arbetsgivarna, bör detta enligt regeringens mening komma till uttryck i den här föreslagna lagen. Detta är också viktigt med tanke på den rätt att skjuta upp begärd ledighet som en arbetsgivare har enligt t.ex. studieledighetslagen och den föreslagna lagen om rätt till ledighet för utbildning. Arbetstagaren måste då, för att det hela ska kunna fungera i praktiken, vara skyldig att informera den arbetsgivare som inte beviljat ledigheten om ledighetsuttaget. Det är en nödvändighet och underlättar för både Försvarmakten och den civila arbetsgivaren i deras respektive planeringar. Som *Svenskt näringsliv* påpekat bör det också närmare regleras när sådan information ska lämnas. Mot bakgrund av att arbetstagaren får ett beslut i frågan från aktuell arbetsgivare är det, anser regeringen, lämpligt att hon eller han i samband med mottagandet av det beslutet meddelar den andra arbetsgivaren det beviljade ledighetsuttaget. Så kan rimligen ske i, i princip, alla fall. Skulle arbetstagaren befinna sig under sådana förhållanden att omedelbar information inte kan ges till den andre arbetsgivaren, t.ex. vid tjänstgöring utomlands i en internationell militär insats med restriktioner i fråga om kommunikation med omvärlden, kan dock informationen behöva anstå till dess att omständigheterna tillåter att så sker. Arbetstagaren bör dock vara skyldig att lämna informationen snarast möjligt.

**Regeringens förslag:** Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sägs upp eller avskedades från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet från sin civila arbetsgivare enligt denna lag ska inte på grund av denna begäran eller ledighet vara skyldig att hos arbetsgivaren godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla henne eller honom sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens i fråga om skyddet mot försämrade anställningsvillkor och uppsägning. Utredningen har dock föreslagit andra formuleringar när det gäller skyddet mot försämrade anställningsvillkor och vid förfrågan eller ansökan om arbete. Den har även föreslagit en bestämmelse om bevislättnad.

**Remissinstanserna:** *Diskrimineringsombudsmannen* har inte haft några synpunkter på förslaget i denna del. *Arbetsdomstolen* har framhållit att den bevisregel som föreslås gälla, såsom regleringen om missgynnande har utformats i utredningens förslag, endast får betydelse vid anställningssituationen.

#### **Skälen för regeringens förslag**

Systemet med tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän bygger på att dessa kategorier anställda ska tjänstgöra kontinuerlig respektive tidvis i Försvarsmakten. För att systemet ska fungera är det nödvändigt att de personer som vill pröva på arbetet som tidsbegränsat anställd gruppbefäl, soldat eller sjöman har rätt till ledighet från en civil anställning för detta ändamål. Vidare måste den del av personalen som ska tjänstgöra tidvis ha rätt till ledighet för den periodvis återkommande tjänstgöringen i Försvarsmakten och personal som anställs särskilt för en insats har rätt till ledighet för sådan tjänstgöring. Regeringen har därför föreslagit en sådan lagstadgad rätt till ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten (se avsnitt 6.5.1 och 6.5.2.). Avsikten är att en arbetstagare i dessa situationer ska kunna anmäla behov av ledighet och tjänstgöra hos Försvarsmakten utan att detta leder till att hon eller han riskerar att hamna i ett sämre läge hos sin civila arbetsgivare.

Det krävs därför att en arbetstagare som har en anställning hos Försvarsmakten skyddas mot försämrade anställningsvillkor, uppsägning och avskedande i sin civila anställning som beror på anställningen i

Försvarsmakten. Därtill behövs ett skydd för att den som söker en civil anställning inte, på grund av anställningen i Försvarsmakten, ska väljas bort.

Som utredningen påpekat är många gånger de viktigaste redskapen mot åtgärder som leder till försämrade anställningsvillkor m.m. i sådana här ledighetssituationer information, dialog och samarbete. I dessa sammanhang krävs således en återkommande dialog mellan de civila arbetsgivarna, både som ett kollektiv och individuellt, och Försvarsmakten. Försvarsmakten måste ge uttryck för en vilja att beakta de civila arbetsgivarnas verksamhet och i görligaste mån ta sådana hänsynstaganden som kan underlätta samspelet i sin planering. I fråga om information har Försvarsmakten en viktig roll att fylla genom att t.ex. arbeta för att visa att en anställd som tjänstgör tidvis hos Försvarsmakten många gånger kan tillföra den civila verksamheten värdefulla kunskaper och erfarenheter. Genom lagstiftning på området understryks enligt regeringen dock att samhället har ett gemensamt ansvar för att det militära försvaret fungerar. En anställning i Försvarsmakten av här aktuellt slag ska vara attraktiv och möjlig att kombinera med en civil anställning. Den enskilde arbetstagaren ska inte behöva råka illa ut hos civila arbetsgivare på grund av sin anställning i Försvarsmakten.

Det finns bestämmelser om skydd mot försämrade anställningsvillkor och uppsägning i lagstiftningarna om rätt till bl.a. studieledighet och föräldraledighet. Skydd vid rekrytering finns reglerat i föräldraledighetslagen och diskrimineringslagen. Regeringen anser att ett skydd mot försämrade anställningsvillkor och uppsägning samt vid ansöknings-situationen i detta sammanhang behöver komma till uttryck i lag. Skyddet bör utformas med beaktande av befintliga regelverk med motsvarande syfte, samtidigt som en anpassning till här aktuella förhållanden eftersträvas.

#### *Uppsägningsförbudet*

Regeringen kan inledningsvis konstatera att en uppsägning på grund av att en arbetstagare begär eller utnyttjar en lagstadgad rätt till ledighet inte skulle uppfylla kravet på saklig grund enligt LAS. I studieledighetslagen finns dock en bestämmelse som innebär att om en arbetstagare sägs upp eller avskedas från sin anställning enbart på grund av att hon eller han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet för utbildning så ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det. I propositionen till studieledighetslagen, prop. 1974:148. s. 29, konstaterades att en sådan särskild reglering ansågs vara motiverad då den även inbegriper arbetstagare som inte omfattas av LAS. Exempel på sådana arbetstagare är arbetstagare i företagsledande ställning eller arbetstagare som finns i arbetsgivarens hushåll. Regeringen anser att en bestämmelse, som på motsvarande sätt som i studieledighetslagen ger en möjlighet till ogiltigförklaring av en civil arbetsgivares uppsägning eller avskedande i situationer då arbetstagaren begärt eller utnyttjat sin rätt till ledighet och detta är skälet till den civila arbetsgivarens åtgärd, ska ingå i den här föreslagna lagen. Regeln gäller ogiltighetsförklaring av uppsägningen eller avskedandet.

Den här föreslagna regeln hindrar självfallet inte att en arbetstagare som missbrukar sin rätt till ledighet sägs upp av den civila arbetsgivaren. Om arbetstagaren t.ex. uteblir från sin civila anställning utan att ha informerat den civila arbetsgivaren i förväg eller utger sig för att tjänstgöra i Försvarsmakten utan att så är fallet, kan det inte anses vara fråga om en sådan situation som innebär att arbetstagaren använder sin rätt till ledighet enligt den här föreslagna lagen. Att så ska vara fallet framhölls även i den ovan nämnda propositionen till studieledighetslagen, s. 105.

#### *Skydd för anställningsförmåner och mot omplacering*

Det bör inte vara tillåtet för en civil arbetsgivare att minska anställningsförmåner, försämra arbetsvillkor eller omplacera en arbetstagare för att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt den här föreslagna lagen. Enligt regeringens uppfattning behöver lagen innehålla en bestämmelse som skyddar mot ett dylikt beteende. Sådana förändringar ska endast kunna ske om de är en nödvändig följd av ledigheten. Skyddet ska syfta till att säkerställa att arbetstagaren inte kommer i sämre ställning än sina arbetskamrater hos den civila arbetsgivaren. Regleringen ska däremot inte innebära, att arbetstagaren kommer i bättre ställning än sina arbetskamrater. En hos Försvarsmakten tidsbegränsat anställd arbetstagare får finna sig i samma förändringar i fråga om anställningsförmåner, arbetsvillkor och arbetsuppgifter som andra arbetstagare hos den civila arbetsgivaren. Om den civila arbetsgivaren vid återgång i arbetet vill ge arbetstagaren en bättre ställning än tidigare hindrar dock regeln inte det. Som tidigare nämnts finns dylika bestämmelser i såväl studieledighetslagen som föräldraledighetslagen. Avsikten är dock inte att det skydd som nu diskuteras ska omfatta löneökningar på det sätt som avses i föräldraledighetslagen. Regeringen föreslår därför att skyddet i den här föreslagna lagen ska formuleras så att ledighetssituationen inte ska få försätta arbetstagaren i ett sämre läge än övriga arbetstagare hos den civila arbetsgivaren.

#### *Skydd i ansökningssituationen*

Som konstaterats ovan behövs även ett skydd i ansökningssituationer för anställda som tjänstgör tidvis i Försvarsmakten. Något sådant skydd finns inte i studieledighetslagen, eftersom en ledighet för studier kan påbörjas först när anställningen har ingåtts. Ett skydd i ansökningssituationer finns däremot i föräldraledighetslagen. En arbetsgivare får enligt den lagen inte missgynna en arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet, om inte behandlingen är en nödvändig följd av ledigheten. Det diskrimineringsförbud som enligt diskrimineringslagen gäller i arbetslivet omfattar även situationer då förfrågan om arbete görs. Utredningen har föreslagit ett skydd mot missgynnande för en tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten när hon eller

han gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare. Missgynnande är dock ett begrepp som i dag används i princip uteslutande i rättsakter med EU-anknytning som har samband med skydd mot diskriminering enligt de diskrimineringsgrunder som omfattas av skyddet i diskrimineringslagen. Sådana regler har ett nära samband med mänskliga rättigheter. Regeringen anser att ett skydd ska införas för tidvis tjänstgörande även i förfrågans- och ansökningssituationer om arbete hos civila arbetsgivare, men att det i detta sammanhang inte är lämpligt att använda sig av uttrycket missgynnande. Den som är anställd i Försvarmakten som tidvis tjänstgörande ska enligt regeringens förslag inte få behandlas sämre när hon eller han gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare än vad hon eller han skulle ha blivit behandlad utan anställningen hos Försvarmakten.

#### *Bevislättnad*

Det kan vara svårt för en arbetstagare att bevisa att hon eller han har behandlats sämre på grund av sin anställning i Försvarmakten. Olika lösningar har valts på de områden där det finns svårigheter för arbetstagare att bevisa ett visst sakförhållande. När det gäller föreningsrätten och den reglering som finns i MBL följer en uppdelning av bevisbördan enligt praxis. I diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen finns bevislättadsregler utformade enligt EU-rätten. Utredningen har föreslagit en bevislättadsregel som liknar dessa till sin utformning. *Arbetsdomstolen* har påpekat att den bevisregel som föreslås gälla vid missgynnandesituationer, såsom regleringen om missgynnande har utformats av utredningen, endast får betydelse vid anställnings-situationer.

Regeringen anser för sin del, att det inte är självklart att en bevislättadsregel av den karaktär som bl.a. finns i föräldraledighetslagen ska tas in i den nya lagen. Utgångspunkten i arbetsrättslig lagstiftning är att inte ha särskilda bevisregler i lag. Att en sådan regel finns i föräldraledighetslagen är en följd av EU-rätten och den sammanlänkning med diskrimineringsgrunderna som förekommer på just det området. Någon sådan koppling finns inte här, och det finns inte heller i övrigt några skäl som talar för att det bör göras avsteg från huvudprincipen att frågor om bevisbördan inte ska regleras i lag. Gruppbefäl, soldater och sjömän ges i förslaget till ny lag ett uttryckligt skydd, de får inte till följd av sin anställning i Försvarmakten hamna i ett sämre läge hos en civil arbetsgivare. Så får inte ske genom uppsägning eller avskedande och inte heller genom minskade eller försämrade arbetsvillkor eller genom omplacering, om åtgärden inte är en nödvändig följd av ledigheten. Vid förfrågan eller ansökan om arbete hos en civil arbetsgivare får en hos Försvarmakten anställd tidvis tjänstgörande inte behandlas sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarmakten. Genom dessa regler tydliggörs att de civila arbetsgivarna är skyldiga att acceptera att arbetstagare och arbetssökande är anställda i Försvarmakten som gruppbefäl, soldater och sjömän. Om detta får det inte råda någon tvekan. Regeringen vill ånyo understryka att landets militära försvar, och att personalförsörjningen till detta fungerar, är ett ansvar för

samhället i sin helhet. Praxis bör dock här, i enlighet med vad som gäller i stort på det arbetsrättsliga området, enligt regeringen få utarbetas för bästa möjliga tillämpning av regelverket så att skyddet för arbetstagaren får det genomslag som avsetts. Någon uttrycklig bevislätnadsregel bör således i detta läge inte införas.

## 6.6 Anstånd med att påbörja studier och studieuppehåll för att tjänstgöra i Försvarsmakten

**Regeringens bedömning:** Det regelverk som gäller för anstånd med studier och studieuppehåll på universitets- och högskoleområdet bör tillämpas även i fråga om personer som behöver anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Motsvarande bör gälla vid behov av studieuppehåll för tjänstgöring i Försvarsmakten som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll aktualiseras för utbildningar inom yrkeshögskolan, får frågan lösas med berörd utbildningsanordnare utifrån utbildningsplaneringen.

**Utredningens förslag:** avviker från regeringens bedömning. Utredningen har föreslagit en lagstadgad rätt till anstånd med studier och studieuppehåll för studier på universitet eller högskola samt inom yrkeshögskolan.

**Remissinstanserna:** *Överklagandenämnden för högskolan, Högskoleverket och Sveriges Universitets- & Högskoleförbund* har ansett att det inte är lämpligt att låta begreppet högskola omfatta även yrkeshögskola. De tre remissinstanserna anser vidare att det inte bör beslutas om någon särreglering om rätt till anstånd och studieuppehåll i den föreslagna speciallagen. Det allmänna regelverket i högskoleförordningen med där reglerad överklagandemöjlighet bör i stället tillämpas, kompletterat med föreskrifter på myndighetsnivå. *Överklagandenämnden för högskolan* påpekar även att studenter på forskarnivå faller utanför det regelverket liksom yrkeshögskolestuderande. *Myndigheten för yrkeshögskolan* har inte haft något att erinra mot förslaget.

**Skälen för regeringens bedömning:** Det är av avgörande betydelse för det nya personalförsörjningssystemet att Försvarsmakten kan nå en så stor del av den svenska befolkningen som möjligt. En ur rekryteringshänseende viktig grupp för Försvarsmakten är därför studerande vid universitet, högskolor och inom yrkeshögskoleutbildning. Av detta skäl är det viktigt att gruppen studerande ges goda förutsättningar att kunna tjänstgöra i Försvarsmakten.

Regler om anstånd med att påbörja studier och studieuppehåll för utbildning på grundnivå eller avancerad nivå vid högskola eller universitet finns i 7 kap. 33 § högskoleförordningen (1993:100). En högskola får, om det finns särskilda skäl, besluta att den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå vid högskolan får anstånd med att påbörja studierna, eller får fortsätta sina studier efter

studieuppehåll. Högskoleverket har meddelat föreskrifter om anstånd med studier för antagna samt studieuppehåll (HSVFS 1999:1). I 1 § i föreskrifterna anges att särskilda skäl för anstånd med att påbörja studierna kan vara sociala, medicinska eller andra särskilda omständigheter som t.ex. vård av barn, värnplikts- eller civilpliktstjänstgöring eller studentfackliga uppdrag. Anståndstiden får enligt 2 § i föreskrifterna uppgå till högst 18 månader om det inte finns synnerliga skäl för en längre tid. Ett beslut om anstånd får förenas med villkor om anmälan inför den tidpunkt som studierna ska påbörjas. Med studieuppehåll avses enligt 3 § i föreskrifterna ett uppehåll i studierna som anmälts till högskolan av studenten. Av 4 § framgår att särskilda skäl för att få fortsätta studierna efter studieuppehåll kan vara sociala, medicinska eller andra särskilda omständigheter som t.ex. vård av barn, värnplikts- eller civilpliktstjänstgöring eller studentfackliga uppdrag. Högskolans medgivande om att en student får fortsätta sina studier efter studieuppehåll ska lämnas för en bestämd tid. Ett beslut att inte bevilja anstånd med att påbörja studierna eller att få fortsätta sina studier efter studieuppehåll får enligt 12 kap. 2 § 7 högskoleförordningen överklagas till Överklagandenämnden för högskolan.

Utredningen konstaterar i sitt betänkande att universiteten och högskolorna således har en relativt vidsträckt möjlighet att bevilja anstånd och studieuppehåll. Men det finns ingen ovillkorlig rätt för en studerande att få anstånd med att påbörja studier eller studieuppehåll. Utredningen har vidare redovisat gällande praxis och då framhållit bland annat följande. Av de olika universitetens och högskolornas antagningsordningar framgår att tillämpningen av Högskoleverkets föreskrifter rörande studieuppehåll är relativt likartad mellan de olika utbildningsinstitutionerna. Studieuppehåll beviljas normalt sett endast från program, inte från fristående kurser, och för en tidsperiod om högst tolv månader. För längre studieuppehåll än så krävs normalt mycket speciella skäl. De flesta universitet och högskolor har begränsat rätten till studieuppehåll på det sättet att man måste ha läst minst ett antal terminer eller tagit ett visst antal poäng innan uppehåll kan medges. Vad gäller anstånd med att påbörja studier beviljas detta normalt till nästa start för utbildningen i fråga, men högst för 18 månader. Rätten till anstånd har av vissa universitet begränsats till att avse endast program och endast för studenter som antagits vid ordinarie antagning.

Mot bakgrund av den praxis som de flesta universitet och högskolor har rörande anstånd och studieuppehåll – där detta i vart fall för program medges för upp till tolv månader menar utredningen att det egentligen inte finns någon anledning till oro för att studieuppehåll inte kommer att beviljas för det nu aktuella ändamålet. Av denna anledning har utredningen inte föreslagit någon rätt till överklagande i dessa fall. Men utredningen har ändå valt att föreslå en lagstadgad rätt till anstånd eller studieuppehåll under sex månader i de här aktuella situationerna.

Inom yrkeshögskolan förekommer för närvarande två kategorier av utbildningar; yrkeshögskoleutbildning (Yh-utbildning) och kvalificerad yrkesutbildning (Ky-utbildning). På sikt kommer alla utbildningar i yrkeshögskolan att vara Yh-utbildningar. Ky-utbildningarna finns dock kvar under en övergångsperiod (längst fram till 2013). Vad gäller Yh-utbildningar och Ky-utbildningar finns inga bestämmelser om anstånd

och studieuppehåll i lag eller förordning. Det är därför varje enskild utbildningsanordnare som bestämmer om anstånd eller studieuppehåll ska medges. I detta sammanhang måste beaktas att Yh-utbildningar och Ky-utbildningar i de flesta fall är väsentligt kortare än en universitets- eller högskoleutbildning. En Yh-utbildning ska omfatta minst 100 yrkeshögskolepoäng där fem poäng motsvarar en veckas heltidsstudier.

Vad gäller rätten till anstånd med att påbörja studier och att göra studieuppehåll vid utbildning inom yrkeshögskolan finns i nuläget ingen uttrycklig reglering. Dessa utbildningar är dock som regel betydligt kortare än universitets- och högskoleutbildningar. Utredningen har dock ansett att rätten till anstånd med att påbörja studier och studieuppehåll för att prova en anställning i Försvarmakten även bör omfatta personer som studerar inom yrkeshögskolan.

*Överklagandenämnden för högskolan, Högskoleverket och Sveriges Universitets- & Högskoleförbund* har i sina remissyttranden framhållit att det inte bör beslutas om någon särreglering om rätt till anstånd och studieuppehåll i den här föreslagna lagen. Det allmänna regelverket i högskoleförordningen med där reglerad överklagandemöjlighet bör istället tillämpas, kompletterat med föreskrifter på myndighetsnivå.

Regeringen delar den uppfattning som *Överklagandenämnden för högskolan, Högskoleverket och Sveriges Universitets- & Högskoleförbund* redovisat att det inte är lämpligt att föreslå ett särskilt regelverk för anstånd med att påbörja studier och studieuppehåll. Det finns ett system för prövning av frågor om anstånd med studier och studieuppehåll som bygger på högskoleförordningen. Inom ramen för detta system har frågor om anstånd och studieuppehåll för värnpliktstjänstgöring hanterats. Även om det är angeläget att Försvarmaktens nya personalkategori gruppbefäl, soldater och sjömän får möjlighet till anstånd och studieuppehåll saknas det bärande skäl för att särreglera denna fråga i lag när anstånd och studieuppehåll för alla andra kategorier regleras i högskoleförordningen.

Regeringen anser således att behovet för studenter av att kunna få anstånd och studieuppehåll vid tjänstgöring som tidvis anställd gruppbefäl, soldat eller sjöman eller för att pröva på anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman bör kunna tillgodoses inom ramen för det befintliga systemet. Genom Högskoleverkets föreskrifter har en tydlig praxis kunnat växa fram när det gäller värnpliktstjänstgöringen. Denna modell bör kunna gälla även för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Högskoleverket bör således, som framhållits av remissinstanserna, kunna utfärda föreskrifter på området som tydliggör möjligheten till anstånd och studieuppehåll för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Regeringen vill i detta sammanhang erinra om att Försvarmaktens personalförsörjning är ett gemensamt ansvar för hela samhället. Även utbildningsanordnare av högre utbildning har således ett ansvar i detta avseende. Beslut om anstånd respektive studieuppehåll bör därför normalt kunna fattas även i dessa fall, på motsvarande sätt som i fråga om hittillsvarande värnplikts- och civilpliktstjänstgöring. Enligt regeringen bör detta dock göras inom ramen för det befintliga systemet. Härigenom bibehålls en enhetlighet och tydlighet i anstånds- och studieuppehållssystemet.

Regeringen vill framhålla att det är av vikt att en anställning som gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna kombineras på avsett sätt med högre studier. Regeringen anser därför att en utvärdering av tillämpningen av det befintliga regelsystemet för anstånd och studieuppehåll för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän bör göras något eller några år efter det att den nya speciallagstiftningen om soldatanställningar har trätt i kraft. En sådan utvärdering får visa i vilken utsträckning gruppbefäl, soldater och sjömän medges nödvändiga anstånd med studier och studieuppehåll. Skulle det visa sig att anstånd och studieuppehåll för tjänstgöring som gruppbefäl, soldat eller sjöman inte medges i förväntad omfattning och på motsvarande sätt som gällt för värnpliktstjänstgöring får enligt regeringen behovet av en författningsreglerad rättighet på området ånyo övervägas.

Det befintliga regelverket i högskoleförordningen gäller endast studenter vid utbildning på grundnivå och avancerad nivå vid universitet och högskolor. Det är dock inget som hindrar att beslut om anstånd och studieuppehåll fattas även av utbildningsanordnare vid yrkeshögskolor. En anordnare av utbildning inom yrkeshögskolan får tillstånd att ge utbildningar för två år i taget, i högst två omgångar. Det är alltså fråga om fyra år totalt. Mot bakgrund härav och yrkeshögskolans kortare utbildningstider anser regeringen att det inte vore ändamålsenligt med en lagstadgad rättighet till anstånd och studieuppehåll för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. En sådan lagstiftning skulle riskera att bli svår eller omöjlig att tillämpa. När anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll aktualiseras för utbildningar inom yrkeshögskolan anser regeringen att frågan bör lösas med berörd utbildningsanordnare med beaktande av bl.a. hur utbildningsplaneringen ser ut.

I likhet med vad som framhållits ovan i fråga om studier vid universitet och högskolor anser regeringen dock att en reglering får övervägas om det vid en utvärdering skulle visa sig att eventuella behov av anstånd och ledighet inte kan lösas så att tjänstgöring i Försvarsmakten och studier kan kombineras på avsett sätt.

Enligt regeringen saknas det skäl att besluta om särregler i fråga om studier på forskarnivå. Den verksamheten är av mycket speciell karaktär.

Som regeringen tidigare redovisat är gruppen studerande en mycket viktig grupp ur rekryteringshänseende för Försvarsmakten. Det kan komma att innebära vissa nackdelar för universitet och högskolor om ett stort antal studenter beslutar sig för att ta en sådan tidvis tjänstgörande anställning hos Försvarsmakten och ansöker om studieuppehåll. Studieplatser skulle kunna komma att stå tomma under en tid. I vissa fall skulle det kunna ske vid flera tillfällen under en students studietid. Detta kan påverka lärosätets möjligheter att planera. Risken för att denna grupp av studenter i slutändan inte slutför sina studier kan också antas vara något högre än för de studenter som inte har studieuppehåll. Regeringen delar dock utredningens uppfattning att det knappast kommer vara fråga om något större antal studenter som samtidigt tjänstgör tidvis i Försvarsmakten. Risken att dessa dessutom studerar vid samma lärosäte och i samma kurs måste anses vara liten. Anstånds- och studieuppehållsmöjligheterna bör därför inte medföra några större problem för universiteten och högskolorna.

Möjligheten till studieuppehåll är en viktig komponent i Försvarsmaktens personalförsörjningssystem, något som ytterst handlar om rikets säkerhet. För gruppen studerande utgör en anställning som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten dessutom en möjlighet att genomföra högre studier och samtidigt få värdefull arbetslivserfarenhet och möjlighet till inkomster. Regeringen anser därför att det bör kunna vara motiverat med studieuppehåll i dessa fall.

Det är emellertid också viktigt att Försvarsmakten i sin planering försöker ta hänsyn till terminsstarter, tentamensperioder och liknande för att underlätta för tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän som har studier som sin huvudsakliga civila sysselsättning. Regeringen återkommer till denna fråga i kapitel 8.

Regeringen anser att ett samarbete mellan Försvarsmakten och utbildningsanordnarna, som bygger på ett så långt möjligt ömsesidigt hänsynstagande, är av stort värde. Detta bör dock ske på frivillig väg. Studieuppehåll för den typ av tjänstgöring som det nu är fråga om kommer att ställa stora krav på både den enskilde och Försvarsmakten. Det är fråga om att planera tjänstgöringen så att den passar med olika utbildningars upplägg. Självfallet är det angeläget att universitet och högskolor samt anordnare av utbildning inom yrkeshögskolan så långt det är möjligt aktivt medverkar till flexibla lösningar.

På samma sätt som det tidigare varit möjligt att få anstånd med studier och studieuppehåll vid värnpliktstjänstgöring anser regeringen att det nya personalförsörjningssystemet med gruppbefäl, soldater och sjömän bör kunna göra det möjligt för denna kategori att få anstånd och studieuppehåll. Denna nya personalkategori är mycket viktig i Försvarsmaktens insatsförband. Det är också angeläget att personalkategorin ska kunna rekryteras även bland de studerande. En tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat och sjöman bör enligt regeringen som regel också kunna kombineras med studier som civil sysselsättning.

## 6.7 Förhållande till annan arbetsrättslig reglering och kollektivavtal

### 6.7.1 Avvikelser från lagen genom kollektivavtal och förhållandet till LAS

**Regeringens förslag:** Bestämmelserna i den föreslagna lagen ska vara tvingande till arbetstagarens förmån. Det ska dock vara möjligt att göra avvikelser från vissa regler genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser ska få göras i fråga om

1. anställningstider, utom beträffande den totala tillåtna sammanlagda anställningstiden,
2. uppsägningstider,
3. provotidens längd vid provanställning och underrättelser i anslutning till provanställning,
4. förkortning av en tidvis tjänstgörandes tjänstgöringsperiod,

5. besked om att anställningen inte kommer att fortsätta och överläggningar kopplat till detta,

6. preskription vid krav på skadestånd eller framställan om annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 9–14, 16–21, 23–26 eller 35 § denna lag, och

7. information som ska lämnas om anställningsavtalet.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutats genom kollektivavtal ska få tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses i avtalet.

Den föreslagna lagen ska ersätta LAS i vissa delar. I fråga om arbetstagare som är anställda enligt den föreslagna lagen ska därför följande bestämmelser i LAS inte tillämpas avseende deras anställning i Försvarsmakten: 4–6 och 6 c §§, 6 d första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket, andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen föreslog emellertid dispositivitet avseende kvalifikationstid och tidpunkter för anmälan om ledighet. Utredningen har dock inte föreslagit någon reglering för oorganiserade arbetstagare. När det gäller tillämpningen av LAS har utredningen delvis använt en annan teknik vid hänvisningarna till LAS. Utredningen föreslog vidare att 28 § LAS ska tillämpas vid anställningar enligt den här föreslagna lagen.

**Remissinstanserna:** I fråga om möjligheterna till avvikelse från lagen genom kollektivavtal har bl.a. *Arbetsdomstolen* framhållit att det bör regleras att avvikande bestämmelser i kollektivavtal får tillämpas även i fråga om oorganiserade arbetstagare och som jämförelse pekat på 2 § LAS. Domstolen har vidare påpekat att det i utredningens 4 kap. 5 § finns bestämmelser om uppsägningstid när en uppsagd arbetstagare återinträder efter föräldraledighet. Domstolen ifrågasätter hur detta upplägg ska fungera med tanke på att det här alltid är fråga om tidsbegränsade anställningar samt anmärker att motsvarande regel i LAS endast gäller tillsvidareanställda arbetstagare. Arbetsdomstolen har vidare konstaterat att 15 § LAS i och för sig kan tillämpas i dessa fall, men att detta i så fall inte bör uttryckas på det sätt som utredningen föreslagit. *TCO* har vidare ansett att frågor som individuell insatsfrekvens, återhämtningstid m.m. inte bör vara upp till arbetsgivaren att ensidigt besluta om. Reglering bör kunna ske i kollektivavtal. *Officersförbundet* har påpekat att förbundet inte delar utredningens uppfattning att bestämmelsen om kvalifikationstid (tidsfrister för rätt till ledighet för tjänstgöring i Försvarsmakten) ska vara dispositiv. En möjlighet att avtala om kortare tidsfrister ställer förbundet sig dock positiv till. När det gäller förhållandet till LAS har bl.a. *Svenskt näringsliv* ansett att det bör tydliggöras om 30 § LAS ska tillämpas och hur den bestämmelsen i så fall förhåller sig till 15 § LAS. *Arbetsgivarverket* har ansett att 15 § LAS inte bör gälla för tidsbegränsade anställningar med stöd av den föreslagna lagen.

*Avvikelse från lagen genom kollektivavtal*

Utgångspunkten för utredningens förslag är att den föreslagna speciallagen ska vara tvingande på så sätt att avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltiga i den delen. Det är dock alltid möjligt att i både enskilda anställningsavtal och i kollektivavtal komma överens om förmånligare bestämmelser för arbetstagaren. Som konstaterats i avsnitt 6.1 bör det dock även vara möjligt att genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avtala om avvikelser från vissa av lagens bestämmelser, dvs. vissa av bestämmelserna i lagen ska vara semidispositiva. Sådana genom kollektivavtal avtalade avvikelser som därmed kan göras kan även vara till arbetstagarens nackdel.

Utredningen har föreslagit att det ska vara möjligt att genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avvika från ett antal bestämmelser i den nya lagen. Remissinstanserna har i stort inte haft några invändningar mot att lagen görs dispositiv på detta sätt. *Officersförbundet* har dock inte delat uppfattningen att bestämmelsen om kvalifikationstid ska vara dispositiv annat än om det handlar om att avtala om en kortare tidsfrist. *TCO* har ansett att även bestämmelser om återhämtning och individuell insatsfrekvens ska kunna läggas fast i kollektivavtal. Mot bakgrund av att det i den här aktuella lagen inte föreslås några tidsgränser vad gäller återhämtning och insatsfrekvenser saknas anledning att i detta sammanhang särskilt reglera området. Regeringen vill här även framhålla det faktum att återhämtningstiden måste sättas utifrån rådande förhållanden och behov. Utredningen har vidare ansett att det är lämpligt att parterna på det statliga avtalsområdet ges möjlighet att avtala om anställningstidernas längd, då det kan finnas olika överväganden som med tiden ger sig till känna och som påverkar hur långa anställningstider som är lämpliga och mest ändamålsenliga. Det finns sedan tidigare en tydlig inriktning från riksdag och regering (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292) av vilken det framgår att gruppbefäl, soldater och sjömän ska vara tidsbegränsat anställda samt hur långa sådana anställningar bör vara. Regeringen anser att parterna bör kunna få avtala om anställningstidernas längd. Det är dock självklart inte lämpligt att längre tidsbegränsade anställningarna kan ingå under en obegränsad tid. Den föreslagna maximala sammanlagda anställningstiden, tolv år för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän och sexton år för tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, har behandlats närmare i avsnitt 6.3. Mot bakgrund av detta bör det vara möjligt att kollektivavtalsreglera anställningstider för de enskilda anställningarna, dock inte i form av avvikelser från de i lagen fastställda maximala sammanlagda anställningstiderna. Det kan vidare noteras att utredningen har pekat på att det centrala kollektivavtal som har träffats mellan Försvarsmakten och OFR (Saco-s) beträffande kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän medger en maximal anställningstid om högst tolv år inom en ramtid av arton kalenderår. Att begränsa möjligheten att kollektivavtala om de maximala sammanlagda

anställningstiderna strider således inte mot något nu gällande kollektivavtal, då den maximala sammanlagda anställningstiden för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän är densamma i kollektivavtalet som träffats och i den här föreslagna speciallagen.

Det bör därutöver även vara möjligt att avvika från bestämmelserna om uppsägningstider, något som även LAS tillåter. På samma sätt bör det vara möjligt att avvika från bestämmelsen om provanställningens längd.

Däremot bör det inte vara möjligt att avvika från bestämmelserna om kvalifikationstid, tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet och underrättelse om återgång i arbete, den civila arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten och återgång i arbete och den civila arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp. Sådana möjligheter till avvikelser kan, som *Officersförbundet* påtalat, medföra att olika tidsfrister uppstår på olika områden och i förlängningen, att Försvarsmaktens tillgång till sin personal äventyras. Den lagstiftning som här föreslås ger tydliga direktiv om vad som gäller och syftar till att vara ändamålsenlig för personalförsörjningssystemets funktionalitet. Till följd av den lagstiftningsteknik som här används för att reglera förhållandet till LAS, mer om detta nedan, bör dock även möjlighet till kollektivavtalsreglering i fråga om underrättelser i anslutning till provanställning, förkortning av en tidvis tjänstgörandes tjänstgöringsperiod, besked om att anställningen inte kommer att fortsätta och överläggningar kopplat till detta, preskription vid krav på skadestånd eller framställan om annat fordringsanspråk som grundar sig på vissa bestämmelser i denna lag samt om vad som gäller i fråga om information som ska lämnas om anställningsavtalet, gälla här. Detta motsvarar även till sina huvuddrag den reglering om dispositivitet som följer av LAS. Sammantaget finner regeringen att möjligheterna till avvikelse från lagen genom kollektivavtal därmed får anses vara väl avvägda. Mot bakgrund av vad *Arbetsdomstolen* påpekat bör dock även ett tillägg göras om att avvikande bestämmelser i kollektivavtal får tillämpas också i fråga om oorganiserade arbetstagare. Detta tillägg bör, i enlighet med vad *Arbetsdomstolen* framhållit, utformas med utgångspunkt från regleringen i 2 § LAS.

#### *Förhållandet till LAS*

Avsikten är att genom den föreslagna speciallagen möjliggöra att alla anställningsavtal enligt lagen ska vara tidsbegränsade och uppsägningsbara. De bestämmelser i LAS enligt vilka ett anställningsavtal ska gälla till vidare och de som bara går att tillämpa om utgångspunkten är att anställningsavtal ska gälla tills vidare bör därför inte gälla för anställningar av gruppbefäl, soldater och sjömän. Behövs motsvarande reglering i den här föreslagna lagen bör det införas särskilda bestämmelser om detta. I övrigt bör LAS tillämpas även för gruppbefäl, soldater och sjömän. I den lag som nu föreslås bör därför införas en bestämmelse av vilken det framgår vilka bestämmelser i LAS som inte ska gälla för anställningar enligt den nya lagen.

Utredningen har föreslagit att 28 § LAS, som innebär att en arbetsgivare måste underrätta den lokala arbetstagarorganisationen när ett

avtal om tidsbegränsad anställning ingås, ska gälla för Försvarsmakten. Regeringen delar inte den uppfattningen. Eftersom alla anställningsavtal som ingås enligt den föreslagna lagen ska vara tidsbegränsade torde en sådan underrättelse inte fylla någon funktion. Försvarsmakten bör därför inte ges en sådan skyldighet. *Lagrådet* har vidare föreslagit att även arbetstagare som anställs särskilt för en internationell militär insats ska få besked om att anställningen inte kommer att fortsätta. Dessa anställningar är emellertid till sin karaktär jämförbara med anställningar särskilt för en internationell militär insats enligt lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. Enligt den lagen behöver inga sådana besked lämnas. Regeringen anser därför att motsvarande regler när det gäller besked bör gälla även för anställningar särskilt för en insats enligt den här föreslagna lagen.

### 6.7.2 Handläggning av vissa mål enligt lagen om rättegång i arbetstvister

**Regeringens förslag:** Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den utsträckning som anges i 1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, handläggas enligt den lagen.

**Utredningens förslag:** överensstämmer med regeringens i fråga om tillämpningen av lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Utredningen har dock även föreslagit reglering i fråga om tillämpning av LAS i fall där talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande från en civil anställning.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* har avstyrkt en ordning med en reglering som, utöver de regler som föreslås om information och ledighet, reglerar förhållandet mellan arbetstagarna och deras civila arbetsgivare.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt 1 kap. 1 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister, LRA, ska den lagen tillämpas på rättegången i tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister). Detta gäller dock inte i mål som rör arbetstagare som avses i 1 § LOA (dvs. arbetstagare hos myndigheter under regeringen vilket gruppbefälen, soldaterna och sjömännen är), när tvisten gäller fråga som rör anställning av arbetstagare utan att enbart avse tvist om kollektivavtal (1 kap. 2 § andra stycket LRA) eller när det handlar om en fråga som är reglerad i lag eller annan författning och det i samma författning föreskrivs att beslut i frågan får överklagas hos regeringen, en förvaltningsdomstol eller en förvaltningsmyndighet (1 kap. 2 § tredje stycket LRA). Om en författning innehåller en bestämmelse om överklagande tillämpas därmed den bestämmelsen. Saknas en sådan bestämmelse ska däremot LRA tillämpas i fråga om arbetstvister.

LRA bör vara tillämplig på arbetstvister i fråga om den föreslagna nya lagen på motsvarande sätt som gäller för arbetsrätten i stort. Av den föreslagna lagen bör därför framgå att LRA ska tillämpas. För tvister mellan Försvarsmakten och arbetstagare bör LRA tillämpas i enlighet med vad som följer av den lagen i fråga om offentligt anställda generellt.

Utredningen har vidare föreslagit att det i den nya lagen ska tas in bestämmelser om vilka bestämmelser i LAS som ska tillämpas om en arbetstagare för talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande från en civil anställning. *Arbetsdomstolen* har avstyrkt en sådan ordning. Regeringen instämmer i Arbetsdomstolens bedömning. Det finns inte skäl för att i den här föreslagna lagen införa en bestämmelse om hur talan ska föras i en tvist som grundar sig på bestämmelser i LAS. Regeringen föreslår därför inte någon sådan bestämmelse.

## 6.8 Uppsägning

**Regeringens förslag:** En tidsbegränsad anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

För både Försvarsmakten och arbetstagaren ska gälla en minsta uppsägningstid om tre månader. Försvarsmakten ska få bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

En arbetstagare ska ha rätt till en uppsägningstid på:

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag sägs upp på grund av arbetsbrist, ska uppsägningstiden börja löpa när hon eller han helt eller delvis återupptar arbetet, eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla. Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit en annan lösning för upptrappning av uppsägningstiden, avgränsad till kontinuerligt tjänstgörande vid arbetsbristsituationer och beroende av avtalad anställningstid.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* ifrågasätter hur bestämmelsen om uppsägningstid ska fungera när en uppsagd arbetstagare återinträder efter föräldraledighet. Detta då tidsbegränsningen kan vara överskriden

Prop. 2011/12:115  
vid föräldraledighetens slut. Motsvarande regel i LAS gäller endast tillsvidareanställda arbetstagare. *Svenskt näringsliv* och *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* anser att den av utredningen föreslagna uppsägningstiden till sin längd är rimlig.

### **Skälen för regeringens förslag**

#### *Behov av särskild reglering*

Ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan, enligt 4 § LAS, sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. Av 7 § LAS följer att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad.

Enligt 4 § LAS upphör en tidsbegränsad anställning utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 § samma lag. En tidsbegränsad anställning kan i princip inte sägas upp före den avtalade anställningstidens utgång. Däremot kan en sådan anställning, enligt 18 § LAS, brytas i förtid genom ett avskedande om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

I avsnitt 6.3 föreslår regeringen att anställningsavtal för gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna gälla för sex till åtta år. Det finns skäl att anta att en arbetstagare inte vill binda upp sig för ett anställning under så lång tid om hon eller han inte har möjlighet säga upp avtalet före avtalstidens utgång. Även Forsvarsmakten torde i vissa fall ha behov av att kunna säga upp ett sådant anställningsavtal före avtalstidens utgång. Ett anställningsavtal som gäller för så lång tid som det här är fråga om bör i vissa avseenden kunna anses vara mer jämförbart med ett tillsvidareavtal än med ett visstidsavtal som gäller för två år eller kortare tid. Regeringen anser därför att sådana avtal bör kunna sägas upp efter viss uppsägningstid. För en uppsägning från arbetsgivarens sida bör, på samma sätt som enligt LAS, saklig grund krävas.

Vid en eventuell tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande bör reglerna i LAS tillämpas. Eftersom det här rör sig om tidsbegränsade anställningar vore det dock inte rimligt om en anställning vid en sådan talan skulle bestå längre än till dess att det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla. En särskild bestämmelse om detta bör därför införas i lagen. *Lagrådet* har föreslagit en alternativ lydelse. Regeringen anser dock att den lydelse som föreslås i lagrådsremissen bör användas. Under vilka förutsättningar en uppsägning eller ett avskedande kan ogiltigförklaras framgår av LAS och behöver inte särskilt anges i den här lagen.

#### *Uppsägningstidens längd*

Som ovan nämnts innehåller LAS inte några regler om uppsägning av visstidsavtal.

Uppsägningstider för tillsvidareavtal regleras i 11 § LAS. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad. När en arbetsgivare säger upp avtalet, på grund av arbetsbrist

eller personliga skäl, gäller längre uppsägningstider om arbetstagen vid tidpunkten för uppsägningen varit anställd minst två, fyra, sex, åtta eller tio år. Arbetstagaren har i dessa fall rätt till en uppsägningstid av två, tre, fyra, fem respektive sex månader. Om en arbetstagare som är helt ledig med stöd av 4, 5 eller 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller skulle ha återgått i arbete enligt den anmälan om ledighet som gäller när uppsägningen sker.

För närvarande kan bland annat gruppbefäl, soldater och sjömän anställas på kortare tidsbegränsade anställningar för en specifik insats med stöd av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. Enligt de särskilda reglerna i den lagen kan en sådan anställning sägas upp före anställningstidens utgång med en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Om den anställde genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid om en månad. För gruppbefäl, soldater och sjömän som anställs med stöd av den här föreslagna lagen kommer dock inte de särskilda reglerna om anställning i lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser att vara tillämpliga.

För att personalförsörjningssystemet ska kunna fungera är det väsentligt att Försvarsmakten med god framförhållning kan planera sin bemanning. Detta gäller, som även utredningen påpekat, i synnerhet som det inte går att räkna med att personal med rätt militär utbildning alltid kommer att finnas direkt tillgänglig på arbetsmarknaden. Försvarsmakten måste med god framförhållning kunna rekrytera och utbilda ny personal. Även om anställd personal finns i beredskap finns det ändå ett behov av tid för att Försvarsmakten ska kunna planera om samt informera om ändrad tjänstgöring. En sådan förändring av planerad tjänstgöring kan, när det är fråga om en tidvis tjänstgörande arbetstagare, även påverka en civil arbetsgivare.

I en situation där en arbetstagare väljer att säga upp sig är det således av vikt att Försvarsmakten har en rimlig möjlighet att planera om i sin personalförsörjning och täcka upp för den lucka som därmed uppstår. Detta gäller särskilt om personen i fråga befinner sig ute i en internationell militär insats när hon eller han säger upp sig. En bristfällig bemanning kan i dessa situationer innebära en direkt säkerhetsrisk för den personal som är kvar på plats. Mot bakgrund av att de här aktuella personalkategorierna som sin huvuduppgift har att delta i insatser samt ingå i beredskapen för sådan verksamhet, blir det av extra stor vikt att i möjligaste mån undvika att luckor uppstår efter arbetstagare som säger upp sig. För att möjliggöra för Försvarsmakten att planera för sin verksamhet behöver uppsägningstiden här som utgångspunkt vara längre än en månad. För personal som anställs särskilt för tjänstgöring i internationella militära insatser gäller redan idag en uppsägningstid om tre månader, vilken kan sättas i relation till den relativt korta anställningstid det där är fråga om. Sammantaget anser regeringen att det är motiverat med en generell uppsägningstid för visstidsanställda gruppbefäl, soldater och sjömän om tre månader.

Försvarsmakten bör dock även kunna bevilja en arbetstagare kortare uppsägningstid. En situation där så kan tänkas bli aktuellt är om en

arbetstagare säger upp sig i en situation där det var planerat att hon eller han skulle delta i en internationell militär insats med start i närtid. I ett sådant läge kan det finnas anledning att överväga om arbetstagare bör delta i insatsen under uppsägningstiden. Ett annat exempel kan vara att arbetstagarens familje- eller livssituation helt har förändrats. Sådana situationer bör hanteras på ett lämpligt sätt i samråd med den berörde arbetstagaren.

Om Försvarsmakten säger upp en kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare på grund av arbetsbrist har utredningen funnit att det finns skäl för längre uppsägningstid än tre månader. Detta som en del av att den tidsbegränsade anställningen som gruppbefäl, soldat eller sjöman för att vara attraktiv bör göras så trygg som möjligt under de förutsättningar som råder. Den enskilde arbetstagaren kommer att planera övriga åtaganden m.m. utifrån den avtalade anställningstiden. Längre uppsägningstider är ett sätt att kompensera den enskilde arbetstagaren för att den tidsbegränsad anställning i Försvarsmakten är uppsägningsbar, vilket normalt sett inte är fallet med tidsbegränsade anställningar. Utredningen har formulerat sitt förslag med utgångspunkt i den avtalade (inte den faktiska) anställningstiden. Regeringen anser dock att det, vid upptrappning av den uppsägningstid som en arbetstagare ska ha rätt till, finns anledning att följa det upplägg som gäller vid motsvarande situationer enligt LAS. Vid upptrappning av uppsägningstiden för arbetstagaren gäller enligt LAS att den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren styr. Upptrappningen sker vidare oavsett grund för arbetsgivarens uppsägning. Utredningen har till stöd för sitt förslag framhållit vikten av att visstidsanställningen uppfattas som attraktiv och trygg, trots att den är uppsägningsbar. Regeringen anser att detta syfte uppnås bäst genom en ordning som mer liknar upplägget i LAS i motsvarande situationer. En soldat, sjöman eller ett gruppbefäl bör därför ges rätt till en längre uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida, beroende på hur länge denne varit anställd i Försvarsmakten. Mot bakgrund av att utgångspunkten är tre månaders uppsägningstid och inriktningen är sex till åtta års visstidsanställning – med möjlighet till förlängning – som utgångspunkt bör upptrappningen här ske i tre steg. Vid en sammanlagd anställningstid hos Försvarsmakten om minst sex år men som ändå är kortare än åtta år, bör därför arbetstagaren i dessa situationer ges rätt till en uppsägningstid om fyra månader. Om anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år bör uppsägningstiden vara fem månader. Som ett sista steg bör vidare uppsägningstiden i dessa fall bli sex månader om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst tio år.

I sammanhanget kan även noteras att 14 § andra stycket LAS gäller för de aktuella anställningarna. Även om uppsägningstiden inte är arbetsbefriad så har arbetstagaren rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. Det står givetvis också Försvarsmakten fritt att arbetsbefria arbetstagaren under uppsägningstiden.

Utredningen har även föreslagit att det i den föreslagna lagen ska regleras när uppsägningstiden ska börjar löpa om en arbetstagare som är föräldraledig sägs upp på grund av arbetsbrist. Uppsägningstiden ska i dessa fall börja löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet

eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Bestämmelsen har utformats enligt mönster från 11 § tredje stycket LAS. *Arbetsdomstolen* har ifrågasatt hur bestämmelsen ska fungera med tanke på att det här handlar om tidsbegränsade anställningar samt framhållit att förlagan i LAS endast gäller tillsvidareanställda arbetstagare. Regeringen anser att en tidsbegränsad anställning i sådant fall bör upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört. Ett förtydligande om detta bör göras i den föreslagna lagen.

## 6.9 Informationsskyldighet och planerad tjänstgöring

**Regeringens förslag:** Försvarsmakten ska i den mån det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring. Försvarsmakten ska vara skyldig att senast tre månader före tjänstgöring informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning, tidpunkt för tjänstgöringen och var tjänstgöringen ska ske. Undantag från tiden om tre månader får göras om Försvarsmakten anser att det finns särskilda skäl.

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska vara skyldig att informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Så ska ske antingen i samband med att anställningen hos Försvarsmakten ingås eller vid anställningstidpunkten hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska också vara skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

**Regeringens bedömning:** Försvarsmakten bör, när arbetstagaren börjar sin anställning i Försvarsmakten, ge henne eller honom en översiktlig bild av hur tjänstgöringen preliminärt kommer att utformas under anställningstiden.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag och bedömning.

**Remissinstanserna:** *Svenskt näringsliv* framhåller att det i situationer då en arbetstagare inte uppfyller sin informationsskyldighet kan finnas ett behov av att kunna tillgripa någon form av sanktion. Ett alternativ kan vara att lägga informationsskyldigheten på Försvarsmakten. Även *Arbetsdomstolen* konstaterar att det bör övervägas om en sanktionsmöjlighet bör införas då arbetstagaren inte lämnar sådan information.

### Skälen för regeringens förslag och bedömning

Av LAS följer att arbetsgivaren har att lämna viss information till arbetstagaren, bl.a. att en arbetsgivare är skyldig att lämna arbetstagaren skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet enligt 6 c §. Motsvarande ska gälla här. Tjänstgöringsformen där gruppbefäl, soldater och sjömän tjänstgör tidvis hos Försvarsmakten förutsätter ett fungerande

informationsflöde, dels mellan arbetstagaren och Försvarmakten, dels mellan arbetstagaren och den civila arbetsgivaren. Regeringen anser att det därför här finns behov av att i lag reglera vad som ska gälla särskilt i fråga om skyldighet att lämna information för Försvarmakten. Vidare finns det anledning att i de fall där arbetstagaren tjänstgör tidvis hos Försvarmakten ställa krav på arbetstagaren att lämna viss information till den civila arbetsgivaren.

#### *Informationsskyldighet för arbetstagaren vid tidvis tjänstgöring*

Konstruktionen med tidvis tjänstgöring bygger på att arbetstagaren alternerar mellan den civila arbetsgivaren och Försvarmakten för tjänstgöring. Arbetstagaren har valt att ingå anställningsavtal med de båda arbetsgivarna och för att den civila arbetsgivaren ska kunna planera sin verksamhet måste arbetstagaren hålla denne informerad. För att systemet i sin helhet ska fungera anser regeringen därför att det är nödvändigt att en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten är skyldig att informera sin civila arbetsgivare om sin anställning i Försvarmakten. Arbetstagaren ska informera sin civila arbetsgivare om detta när anställningsavtal ingås med den civila arbetsgivaren, om arbetstagaren redan då är anställd av Försvarmakten, eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarmakten.

En arbetstagare bör även vara skyldig att informera sin civila arbetsgivare om planerad tjänstgöring i Försvarmakten. Sådan information bör lämnas löpande. Genom att den civila arbetsgivaren på detta sätt hålls uppdaterad kan arbetstagarens tjänstgöring i Försvarmakten planeras in och därmed genomföras med så lite besvär för den civila arbetsgivaren som möjligt.

*Svenskt näringsliv* och *Arbetsdomstolen* har pekat på att det kan finnas anledning att överväga en sanktionsmöjlighet för det fall en arbetstagare inte uppfyller sin informationsskyldighet gentemot den civila arbetsgivaren. *Svenskt näringsliv* ser även som ett alternativ till införandet av en sådan sanktion att informationsskyldigheten i stället läggs på Försvarmakten. Regeringen anser dock att det i sammanhanget är viktigt att informationsskyldigheten gäller för arbetstagaren i fråga. Det är arbetstagaren som står i ett anställningsförhållande till den civila arbetsgivaren. Ett system av här aktuellt slag måste bygga på ett ömsesidigt förtroende och att så snabba och enkla kommunikationskanaler som möjligt etableras. Att föra in ett steg där informationen om anställningsförhållandet och den planerade tjänstgöringen i stället ska komma från Försvarmakten medför en risk för onödiga fördröjningar. För att det ömsesidiga förtroende som krävs ska kunna utvecklas är det vidare av största vikt att arbetstagaren känner ett ansvar för att bygga upp en god kontakt med sin civila arbetsgivare och hittar former för att hålla denne informerad på bästa möjliga sätt. Sammantaget är det därför lämpligt att det är arbetstagaren som sköter dessa kontakter. Som *Svenskt näringsliv* och *Arbetsdomstolen* påpekat skulle en sanktionsmöjlighet kunna fylla en funktion för det fall att en arbetstagare inte uppfyller denna sin informationsskyldighet. Utredningen har dock inte föreslagit någon sådan sanktion. Systemet med tidvis anställda bygger på en

konstruktion med personer som väljer att ha en tidvis anställning hos Försvarsmakten, samtidigt som de även har en civil arbetsgivare. Regeringen förutsätter att en arbetstagare som väljer en sådan typ av anställningssituation har ett eget intresse av att upprätthålla en god och förtroendefull kommunikation, såväl med den civila arbetsgivaren som med Försvarsmakten. En arbetstagare som, utan att underrätta sin civila arbetsgivare om att hon eller han ska vara ledig, lämnar sitt arbete utsätter sig för en risk för uppsägning av sin civila arbetsgivare. Skyddet för den civila anställningen som här föreslås gälla förutsätter vidare att arbetstagaren har gjort det som ankommer på henne eller honom, dvs. hållit den civila arbetsgivaren informerad om planerad tjänstgöring hos Försvarsmakten (se vidare avsnitt 6.5.6). Regeringen anser inte att det finns tillräckliga skäl för att införa en sanktionsmöjlighet. För det fall att det senare skulle visa sig att arbetstagarens informationsskyldighet ändå inte fungerar på avsett sätt, kan ett införande av en sanktionsmöjlighet tas under övervägande. Som utgångspunkt bör dock arbetstagaren förutsättas ha ett sådant intresse av att följa skyldigheten att hålla den civila arbetsgivaren informerad, att några sanktioner inte ska behöva tillgripas.

#### *Informationsskyldighet för Försvarsmakten*

För att arbetstagaren ska kunna hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring måste Försvarsmakten i sin tur ha en skyldighet att hålla arbetstagaren informerad om tjänstgöringen. Det bör därför slås fast att Försvarsmakten, inför varje tjänstgöringstillfälle, ska vara skyldig att informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning, tidpunkt för tjänstgöringen och var tjänstgöringen ska ske. Den enskilde arbetstagaren måste ges information i tid för att kunna ha god framförhållning och planera. Dessutom måste arbetstagaren kunna uppfylla sin informations-skyldighet till den civila arbetsgivaren. Försvarsmaktens planering måste därför göras och meddelas arbetstagaren i så god tid att skyldigheten kan uppfyllas. En tidsgräns behövs därför som huvudregel. Regeringen anser att Försvarsmakten bör vara skyldig att lämna informationen i fråga till arbetstagaren senast tre månader innan planerad tjänstgöring. Därmed ges arbetstagaren tillräckligt med tid, samtidigt som informationen till den civila arbetsgivaren kan lämnas med sådan framförhållning som allmänt kan krävas. Det kan emellertid förekomma situationer, då undantag från tre-månaders regeln är nödvändiga. En sådan situation kan t.ex. vara att Försvarsmakten med kort varsel ska genomföra en insats, internationellt eller nationellt, som myndigheten inte tidigare kunnat planera för. Genomförandet av en dylik insats förutsätter givetvis att Försvarsmakten har tillgång till erforderlig personal. Arbetstagarna kan då behöva inställa sig med kortare varsel än tre månader för att insatsen ska vara möjlig att genomföra. Regeringen anser därför att det bör införas ett undantag från huvudregeln om fristen för informations-skyldigheten, enligt vilket information får lämnas senare, men så snart kan ske, om Försvarsmakten anser att det finns särskilda skäl för detta.

Det kommer att vara en viktig förutsättning för såväl rekrytering som bibehållande av personal hos Försvarmakten att det finns en tydlig bild av hur den enskilde arbetstagarens tjänstgöring kommer att utformas. Försvarmakten ska också, i enlighet med vad som anförts ovan, vara skyldig att senast tre månader före tjänstgöring informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning och förläggning. Någon skyldighet för Försvarmakten att upprätta en individuell tjänstgöringsplan bör dock inte lagfästas. Detta eftersom det inte på förhand går att med säkerhet slå fast hur tjänstgöringen kommer att se ut i det enskilda fallet. Om en individuell tjänstgöringsplan för hela anställningstiden skulle läggas fast redan då anställningen tar sin början finns det en risk att den blir en del av det individuella anställningsavtalet. Vid förändringar i planen skulle det då kunna bli svårigheter. Ytterst skulle det kunna bli fråga om att säga upp anställningsavtalet för omreglering så snart planerna ändras. Detta skulle kunna leda till orimliga konsekvenser och skulle i praktiken omöjliggöra systemet. Något krav på en uttrycklig individuell tjänstgöringsplan för hela anställningsperioden bör därför inte uppställas. Försvarmakten måste dock självklart ha en översiktlig bild av verksamheten och som en del av detta planera in tjänstgöring för olika arbetstagare med god framförhållning. Det kommer att vara en betydelsefull förutsättning för verksamheten att en översiktlig preliminär planering finns, som går utöver det lagstadgade kravet som säger att Försvarmakten senast tre månader innan tjänstgöring ska informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning och förläggning. Arbetstagaren och den civila arbetsgivaren bör ha möjlighet att, även om planeringen är preliminär, kunna överblicka en längre tidshorisont än tre månader. Det får anses rimligt att Försvarmakten vid anställningens början informerar arbetstagaren om den planerade verksamheten för det aktuella förbandet. Det handlar då om förbandets övnings- och insatsplanering, exempelvis rörande vissa internationella militära insatser, s.k. rotationsinsatser. För att markera vikten av informations-spridning bör det av den föreslagna lagen framgå att Försvarmakten i möjligaste mån ska hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring.

Om Försvarmakten inte i tillräcklig omfattning försöker tillmötesgå arbetstagarnas och de civila arbetsgivarnas behov av framförhållning och information, är det sannolikt att detta kommer att påverka attraktiviteten i anställningen och få negativa konsekvenser för Försvarmaktens möjlighet till en säker bemanning. För att en planering ska vara aktuell bör den revideras och uppdateras regelbundet. När Försvarmakten tre månader före tjänstgöring informerar arbetstagaren bör informationen därför inte komma som en överraskning för arbetstagaren, utan snarare vara en uppföljning av den redan kommunicerade preliminära planeringen. Det måste dock vara upp till Försvarmakten att organisera planeringen i stort och kommunikationen med arbetstagare och civila arbetsgivare på det sätt som myndigheten finner bäst.

Regeringen vill avslutningsvis erinra om att Försvarmakten, som arbetsgivare, har ett ansvar för att hålla all sin personal informerad om

## 6.10 Återhämtningstid

**Regeringens förslag:** En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under återhämtningstiden ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet. Försvarsmakten ska innan en sådan arbetstagare sänds på en ny internationell militär insats bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämtningstid ska inte sändas ut för tjänstgöring i en internationell militär insats.

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande har rätt till återhämtningstid på minst tolv månader. Under sådan tid får arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats. Annan tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får inte överstiga sex månader i en följd.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock valt att tala om synnerliga skäl samt att lyfta fram möjligheten för en arbetstagare att anmäla sig frivilligt som ett i sig tillräckligt skäl. Vidare har inte utredningen föreslagit någon uttrycklig skrivning om återhämtningstid för tidvis tjänstgörande. Däremot har en reglering om kvalifikationstid med motsvarande effekt för tidvis tjänstgörande med civil anställning föreslagits.

**Remissinstanserna:** *SEKO* framhåller att det är centralt att personalen får nödvändig återhämtning efter att ha tjänstgjort i ett insatsområde. Detta kommer också att vara avgörande för hur länge personalen stannar inom Försvarsmakten. *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* anser att det är av stor vikt att arbetstagaren får återhämta sig efter att ha tjänstgjort i en internationell militär insats. Återhämtningstiden ska inte kunna avbrytas genom att den enskilde frivilligt anmäler sig till en ny sådan insats. Ett så viktigt beslut ska tas av Försvarsmakten och enbart om det finns synnerliga skäl. *TCO* har synpunkter vad gäller att möjlighet att reglera återhämtningstiden i kollektivavtal bör finnas (se vidare avsnitt 6.7.1).

**Skälen för regeringens förslag:** De kontinuerligt tjänstgörande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen kommer att tjänstgöra i Försvarsmakten under en längre sammanhängande period. Under tjänstgöringen kommer de att delta i internationella militära insatser. Utredningen har pekat på att internationella erfarenheter visar att det är ett antal faktorer som påverkar de enskilda arbetstagarnas vilja att stanna kvar i det militära under hela den avtalade anställningstiden och tjänstgöra i flera internationella militära insatser. En viktig faktor i sammanhanget är hur lång tid för återhämtning som ges mellan insatserna. Arbetstagaren bör därför ges rätt till återhämtningstid efter

tjänstgöring i en internationell militär insats. För de tidvis tjänstgörande begränsas redan möjligheten att tjänstgöra som en följd av de bestämmelser om begränsning av rätt till ledighet från den civila anställningen som föreslås gälla. En rätt till återhämtningstid, som speglar vad som följer av rätten till ledighet men omfattar samtliga tidvis tjänstgörande, bör enligt regeringen ändå komma till direkt uttryck i den föreslagna lagen. Regeringen har i avsnitt 6.1, redovisat frågor om insats- och tjänstgöringsfrekvens. Detta kommer i väsentliga avseenden att vara styrande för återhämtningstiden.

Den här föreslagna återhämtningstiden är inte tjänstebefriad, utan det handlar om en reglering av vilken typ av tjänstgöring som får ske under perioden i fråga. Det är således endast tjänstgöring i internationella militära insatser som utesluts under återhämtningstiden. Tjänstgöring i övrigt i Försvarmakten eller, när det gäller tidvis tjänstgörande även hos civil arbetsgivare, kan alltså ske. Hur lång tid som behövs för återhämtning kan inte fastställas generellt för kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare. Behovet beror på arbetstagaren personligen och kan t.ex. påverkas av längden på tjänstgöringen i insatsen och om särskilda händelser inträffat under tjänstgöringen. Det är därför Försvarmakten som måste avgöra hur lång återhämtningstid som behövs efter varje specifik insats. Bedömningen bör göras i samverkan med såväl de enskilda arbetstagarna som genom dialog med t.ex. fackföreningar om erfarenheter som kan dras av tidigare insatser m.m. Någon bestämd tidsperiod bör därför inte läggas fast i lag i fråga om kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare. När det gäller tidvis tjänstgörande arbetstagare medför det faktum att regleringen även ska spegla det skydd för den civila arbetsgivaren i form av villkor för rätten till ledighet som den föreslagna lagstiftningen ska innehålla, att en återhämtningstid om minst tolv månader som en följd därav ska läggas fast i lag.

Försvarmakten bör dock, som även utredningen konstaterat, ges möjlighet att i undantagssituationer sätta in en kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare i en internationell militär insats även om arbetstagaren inte har fått den återhämtningstid som vid en tidigare bedömning ansetts som behövlig. En arbetstagare ska dock aldrig skickas ut för tjänstgöring i en internationell militär insats om hon eller han inte fått tillräcklig återhämtningstid eftersom detta skulle kunna innebära en risk för både den enskilde individen och hennes eller hans förbands säkerhet. Utredningen har föreslagit att det ska finnas synnerliga skäl, eller att arbetstagare anmäler sig frivilligt för sådana undantag. Sådana förutsättningar kan dock enligt regeringens mening bli för avgränsande, samtidigt som situationer där arbetstagare frivilligt anmäler sig och tjänstgör kan riskera att komma att bli alltför vanligt förekommande. *Totalförsvarets rekryteringsmyndighet* har vidare framhållit att det faktum att en arbetstagare anmäler sig frivilligt inte bör vara tillräckligt för att påverka återhämtningstiden. Det bör i stället enligt myndigheten vara Försvarmakten som gör en sådan bedömning och det bör krävas att det finns synnerliga skäl. Regeringen delar uppfattningen att endast det faktum att arbetstagaren anmäler sig frivilligt inte ska vara tillräckligt för att arbetstagaren ska kunna skickas ut för tjänstgöring i en ny internationell militär insats. Det bör som konstaterats ovan alltid krävas att en arbetstagare har fått tillräcklig återhämtningstid och det ska vara

Försvarsmakten, med beaktande av sitt ansvar som arbetsgivare, som ska göra bedömningen i frågan. Myndigheten ska också ta hänsyn till arbetstagarens önskemål. Att en arbetstagare kan få en kortare återhämtningstid än vad som tidigare bedömts behövt kan ha sin grund i speciella behov som uppstått i verksamheten. Ett exempel kan vara att det finns överhängande behov av viss typ av kompetens i verksamheten som inte kan lösas på annat sätt än genom inkallande av viss personal. Ett annat exempel kan vara att verksamheten som ska utföras ställer krav på ytterligare personal och arbetstagaren frivilligt anmäler sig. I sådana situationer är det dock väsentligt att Försvarsmakten har en tät dialog med den enskilde arbetstagaren och säkerställer att den ursprungligt planerade återhämtningstiden kan förkortas och att arbetstagaren verkligen är redo att åter tjänstgöra i en internationell militär insats. *Lagrådet* har i sitt yttrande föreslagit en ny lydelse av den i lagrådsremissen föreslagna regleringen av återhämtningstiden. På grund av vad *Lagrådet* har anfört finner regeringen att den föreslagna lagen bör justeras så det kommer till tydligt uttryck att kontinuerligt tjänstgörande personal som inte fått tillräcklig återhämtningstid inte ska skickas ut för tjänstgöring i en internationell militär insats.

## 6.11 Skadestånd

**Regeringens förslag:** En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. Sådant skadestånd ska avse ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

En arbetstagare ska vara skadeståndsskyldig om hon eller han inte iakttar den angivna uppsägningstiden. Sådant skadestånd ska avse ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt ska skadeståndet kunna sättas ned helt eller delvis. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § LAS.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock inte i sitt lagförslag skrivit in den begränsning enligt LAS som gäller för ersättningsbeloppets storlek för förlust som avser tid efter anställningens upphörande.

**Remissinstanserna:** har inte särskilt kommenterat detta avsnitt. *Försvarsmakten* har dock efterfrågat ett tydliggörande av skadeståndsskyldighetens omfattning i förhållande till utredningens lagförslag.

**Skälen för regeringens förslag:** I den utsträckning LAS regler gäller för arbetstagare i Försvarsmakten tillämpas reglerna om skadestånd i den lagen. Det innebär att 38 och 39 §§ LAS tillämpas om det rör sig om brott mot LAS regler. Ett undantag bör dock göras för 38 § första stycket andra meningen eftersom en särskild reglering för uppsägningstider föreslås i den här föreslagna lagen.

Även vid brott mot reglerna i den nu föreslagna lagen bör det finnas en skyldighet att betala skadestånd. Regeringen anser att regleringen i speciallagen bör utformas på motsvarande sätt som 38 § LAS. En arbetsgivare som bryter mot den här föreslagna lagen bör således vara skyldig att betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer till följd av lagbrottet. Sådan ersättning avser den förlust som uppkommer och den kränkning som lagbrottet innebär.

Vad gäller arbetstagarens skadeståndsskyldighet då uppsägningstid inte iakttas bör följande gälla. Den föreslagna speciallagen innehåller en bestämmelse om arbetstagares uppsägningstid. Uppsägningstiden föreslås vara minst tre månader för både Försvarmakten och arbetstagaren. En arbetstagare som inte iaktar uppsägningstiden om tre månader bör vara skadeståndsskyldig både för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär. Detta motsvarar vad som gäller enligt LAS i motsvarande situationer.

Regeringen anser sammanfattningsvis att en skadeståndsbestämmelse bör införas och träffa de situationer då skadeståndsskyldighet kan uppstå vid tillämpning av den här föreslagna lagen. Eftersom skadeståndsbestämmelsen i speciallagen bör motsvara regleringen i LAS bör det även uttryckligen framgå att den förlust som avser tid efter anställningens upphörande under alla förhållanden får bestämmas till högst det belopp som följer av 39 § LAS. Mot bakgrund av den avgränsning av regleringen i den här föreslagna speciallagen som gjorts i förhållande till utredningens lagförslag, får samtidigt det förtydligande av skadeståndsskyldighetens omfattning som *Försvarmakten* efterfrågat anses ha uppnåtts (se avsnitt 6.2).

## 6.12 Överklagande

**Regeringens förslag:** Försvarmaktens beslut om anställning enligt denna lag ska inte få överklagas.

**Utredningens förslag:** överensstämmer med regeringens.

**Remissinstanser:** *Arbetsdomstolen* har ifrågasatt överklagandeförbudet åtminstone när det gäller utredningens resonemang i fråga om talan om brott mot företrädesrätten till återanställning. *Socialstyrelsen* framhåller vikten av att de kollektivavtal, arbetsrättsliga lagar och regelverk som gäller normalt och som är unika inte får speciella inskränkningar som inte går att överklaga.

### Skälen för regeringens förslag

*Möjligheten att begränsa rätten att överklaga statliga anställningsbeslut*

Arbetsdomstolen har ansett att frågan om ett överklagandeförbud är förenligt med artikel 6.1 Europakonventionen bör analyseras vidare i det fortsatta lagstiftningsärendet.

Av artikel 6.1 i Europakonventionen följer, i de delar som nu är av intresse, att var och en ska, vid prövningen av hennes eller hans civila rättigheter och skyldigheter eller av en anklagelse mot henne eller honom för brott, vara berättigad till en rättvis och offentlig förhandling inom skälig tid och inför en oavhängig och opartisk domstol, som upprättats enligt lag. För att artikeln ska bli tillämplig krävs att det föreligger en reell och seriös tvist mellan en enskild person och en annan person eller myndighet, att tvisten gäller en rättighet som har sin grund i den nationella rätten, och att denna rättighet kan karaktäriseras som en civil rättighet.

Europadomstolen har i sin praxis tolkat begreppet ”civila rättigheter och skyldigheter”. Det är främst två fall från domstolen som är av intresse vad gäller statliga anställningar, *Pellegrin mot Frankrike* (mål nr 28541/95, dom den 8 december 1999) och *Vilho Eskelinen m.fl. mot Finland* (mål nr 63235/00, dom den 19 april 2007).

Regeringen har i propositionen Sekretess i vissa anställningsärenden (prop. 2009/10:56, s. 40 ff.) tagit ställning till dessa domar och då framhållit bl.a. följande. När det gäller rättigheter inom ramen för en befintlig anställning, t.ex. en rätt till ersättning eller befordran, uttalade Europadomstolen i *Pellegrin mot Frankrike* att sådana anställda som utövar offentlig makt och av vilka staten därför kan kräva särskild lojalitet, t.ex. militär och polis, är undantagna från artikelns tillämpning. I fallet *Vilho Eskelinen m.fl. mot Finland* modifierade Europadomstolen sina uttalanden i *Pellegrin*-domen. I målet prövades bl.a. frågan om artikel 6.1 var tillämplig i fråga om en tvist om rätt till lönetillägg. Sökandena hade visserligen fått en domstolsprövning, men de hade nekats muntlig förhandling och processen hade pågått i nära tio år. Europadomstolen uttalade bl.a. att i ett fall som detta, då polischefer och kanslipersonal enligt nationell rätt har getts samma möjlighet till domstolsprövning av deras rätt till ersättning, kan inte några skäl som relaterar till staten funktionalitet eller några andra allmänt vägande skäl anses ha lyfts fram som motiverar att konventionens skydd mot en orättvis och långsam process inskränks. Regeringen konstaterade vidare att Europadomstolens avgöranden får tolkas så att om det i nationell rätt finns en uttrycklig och generell rätt till domstolsprövning av vissa rättigheter inom ramen för en anställning, tyder detta på att rättigheterna bör omfattas av artikel 6.1. Om en viss rättighet inte ska betraktas som civil såvitt avser vissa grupper av anställda, bör den nationellt reglerade rätten till domstolsprövning inte vara generell utan inskränkas för dessa grupper. En sådan inskränkning kräver författningsstöd och måste vara motiverad på objektiva grunder i statens intresse.

Regeringen har vidare, i samma proposition (prop. 2009/10:56, s. 42 f), konstaterat att en första förutsättning för att det ska finnas en rätt till domstolsprövning enligt artikel 6.1 i Europakonventionen är att det av den nationella rättsordningen följer en rätt till något. För att en rätt till domstolsprövning av beslut i anställningsärenden ska kunna föreligga enligt konventionen, måste det därmed gå att göra gällande att det finns en rätt till anställning. Av 1 kap. 2 § andra stycket regeringsformen framgår visserligen att det allmänna ska trygga rätten till arbete. Denna bestämmelse är dock ett s.k. programstadgande, dvs. en föreskrift som inte är rättsligt bindande utan syftar till att ge uttryck för en övergripande

målsättning för det allmännas verksamhet. Bestämmelsen kan ha politiska verkningar, men skapar inte någon rättighet för enskilda individer.

*Försvarsmaktens anställningsbeslut ska inte få överklagas*

Regeringen har i propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar (prop. 2009/10:160 s. 104) gjort bedömningen att ett beslut av Försvarsmakten om godkännande av en rekryt efter genomförd grundläggande eller kompletterande utbildning inte bör kunna överklagas. Däremot kan beslut om antagning till och skiljande från grundläggande och kompletterande militär utbildning överklagas hos Statens överklagandenämnd. Detta regleras i 19 § förordningen (2010:590) om grundläggande och kompletterande militär utbildning i Försvarsmakten. Regeringen anförde i detta sammanhang att det är av mycket stor vikt att Försvarsmakten har en pågående dialog med sina rekryter under hela den grundläggande militära utbildningen och kontinuerligt handleder dem.

En pågående dialog och handledning under hela den grundläggande utbildningen är även en grundförutsättning för en framgångsrik rekrytering. Det är under den grundläggande militära utbildningen som Försvarsmakten har möjlighet att attrahera rekryterna att ta anställning i Försvarsmakten.

Det handlar dock här om att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän som har att utföra en mycket speciell verksamhet där lämpligheten för uppgiften är av största betydelse, inte minst ur ett säkerhetsperspektiv. Det är därför av betydelse såväl för omgivningen som för den enskilde att för uppgiften olämpliga personer kan väljas bort. I sammanhanget måste dock Europadomstolens praxis beaktas. Utredningen har gjort bedömningen att ett överklagandeförbud för här aktuella anställningsbeslut inte skulle stå i strid med denna praxis. Europadomstolen nämnde i Pellegrin mot Frankrike som redovisats ovan särskilt militär verksamhet som typexempel på sådan verksamhet som till följd av sin speciella karaktär faller utanför kravet på möjlighet att överklaga statliga anställningsbeslut. Ett överklagandeförbud för Försvarsmaktens anställningsbeslut får därför enligt regeringens bedömning anses vara motiverat på objektiva grunder i statens intresse, dvs. objektivt sett anses vara berättigat med hänsyn till statens försvarsintressen. Det är dock nödvändigt att i den föreslagna lagen uttryckligen undanta de aktuella anställningsbesluten från rätten till domstolsprövning. Detta för att uppfylla Europadomstolens krav på författningsstöd för ett sådant undantag. I och med att ett i den här föreslagna lagen uttryckligt överklagandeförbud av Försvarsmaktens anställningsbeslut enligt lagen läggs in, har detta uppnåtts. Det är dock endast Försvarsmaktens beslut att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän som inte får överklagas. Överklagandeförbudet träffar inga andra beslut. Det är, som *Socialstyrelsen* framhållit, viktigt att det är tydligt att det endast är själva anställningsbesluten som här regleras.

Det måste dock noteras att ett gruppbefäl, en soldat och en sjöman som anställts enligt ett kollektivavtal som träffats med stöd av LAS grundar

sin anställning på detta avtal. Försvarsmaktens beslut om anställning av just dessa arbetstagare är således inte fattade enligt den här föreslagna speciallagen och omfattas därmed inte heller av överklagandeförbudet.

Ett överklagandeförbud som träffar Försvarsmaktens beslut om anställning av tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän strider enligt regeringens bedömning inte mot Europakonventionen. Det föreslagna överklagandeförbudet ska anses utgöra ett sådant uttryckligt undantag från rätten till domstolsprövning som, enligt den ovan angivna praxisen, är tillåtet.

### 6.13 Preskription

**Regeringens förslag:** En talan som grundas på specialreglerna i den föreslagna lagen ska preskriberas på samma sätt som i övrigt gäller för en talan som grundas på den arbetsrättsliga lagstiftningen.

**Utredningens förslag:** inget förslag lämnades i detta avseende.

**Remissinstanserna:** ingen remissinstans har särskilt yttrat sig om frågan.

**Skälen för regeringens förslag:** I den arbetsrättsliga regleringen finns särskilda regler om preskription. Preskriptionsregler för en talan grundad på bestämmelserna i LAS finns i 40–41 §§ den lagen. Preskriptionsregler för en talan grundad på bestämmelserna i semesterlagen finns i 33 § den lagen. Det finns också preskriptionsregler i MBL.

En arbetstvist som grundas på specialregleringen i den lag som nu föreslås bör preskriberas på samma sätt som i övrigt gäller för en talan som grundas på arbetsrättslig lagstiftning. En talan som grundas på de regler som ersätter eller kompletterar reglerna i LAS bör preskriberas på samma sätt som gäller enligt LAS. En talan som grundas på de särskilda reglerna om semester bör preskriberas på samma sätt som en talan om brott mot semesterlagen. För en annan arbetstvist enligt den föreslagna lagen bör 64 § första stycket, 65 och 66 §§ MBL göras tillämpliga.

### 6.14 Andra författningsändringar

**Regeringens förslag:** Det ska av semesterlagen framgå att det finns bestämmelser om semester i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens i fråga om semesterlagen. Utredningen har vidare föreslagit vissa andra följdändringar mot bakgrund av den avgränsning av lagförslaget som utredningen valde.

**Remissinstanserna:** har inte särskilt kommenterat denna fråga.

**Skälen för regeringens förslag:** Mot bakgrund av den avgränsning i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar som här föreslås aktualiseras inte utredningens förslag till följdändringar, med undantag av förslaget

till ändring i semesterlagen. I 1 § semesterlagen informeras om bestämmelser om semester som finns i annan lagstiftning. Regeringen anser att uppräkningsen av lagar som innehåller särskilda bestämmelser om semester bör vara uttömmande. Den bör därför kompletteras med uppgift om att sådana bestämmelser finns även i lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser och i den nya lag som nu föreslås.

## 7 Rekrytering och information

**Regeringens bedömning:** För att underlätta för studerande att tjänstgöra inom Försvarsmakten bör övervägas att vidta särskilda åtgärder, t.ex. att anpassa tidpunkten för rotation vid internationella insatser till studietiderna. Vidare bör Försvarsmakten utveckla formerna för att rekrytera personal tillsammans med civila arbetsgivare.

Det är lämpligt att Försvarsmakten tillsammans med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap utarbetar material om det svenska totalförsvarets roll i samhället som underlättar för de skolor som vill arbeta med kunskapsområdet.

Vidare bör Försvarsmakten erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till elever från gymnasieskolans yrkesprogram.

**Utredningens förslag:** överensstämmer delvis med regeringens bedömning. I fråga om kunskap i skolan föreslog utredningen dock att det skulle införas ett nytt kunskapsmål om totalförsvaret i det gymnasiegemensamma ämnet samhällskunskap. Utredningen föreslog också att Arbetsförmedlingen inte ska få anvisa anställningar i Försvarsmakten som innebär internationell arbetskyldighet och att detta ska regleras genom en överenskommelse mellan de två myndigheterna.

### Remissinstanserna

#### *Allmänt*

*Försvarsmakten, Arbetsförmedlingen, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Rekryteringsmyndigheten, Ungdomsstyrelsen och Skolverket* är i huvudsak positiva till utredningens förslag.

*Försvarsmakten* anser i likhet med utredningen att det reformerade personalförsörjningssystemet är en samhällsreform. Det bör därför inte vara fråga om en angelägenhet för bara Försvarsmakten. Reformen berör hela samhället. En likartad uppfattning har *Rekryteringsmyndigheten* och *Statskontoret*. *Statskontoret* erinrar om att utredningen flera gånger återkommer till att Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem är en genomgripande reform som berör flera delar av samhället, inte minst de civila arbetsgivarna. Trots detta ges, enligt *Statskontoret*, intrycket att allt ansvar för att hantera frågan läggs på Försvarsmakten. Försvarsmakten är naturligtvis den centrala aktören och en stor del av ansvaret

### *Före anställning*

Enligt *Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)* åläggs Försvarsmakten kanske det svåraste rekryteringsuppdraget i modern tid. Förutom att myndigheten får ett svårt och hårt arbete med krav på utomordentlig kompetens i rekrytering och andra personalfrågor behövs ett nationellt, regionalt och lokalt stöd. SACO menar därför att ett omfattande och gott samarbete med arbetsgivare och högskolor är avgörande. En annan aspekt framförs av *Facket för Service och Kommunikation (SEKO)* som anser att för att Försvarsmakten ska kunna rekrytera och behålla personal måste löner och anställningsvillkor vara konkurrensmässiga och i nivå med övrig arbetsmarknad. Det är enligt SEKO viktigt att gruppbefäl, soldater och sjömän behandlas som fullvärdiga arbetstagare i statlig tjänst. Faktorer som arbetsmiljö, boendefrågor, längd på insatstid och familjestöd kommer att vara mycket viktiga.

*Totalförsvarets forskningsinstitut* anför att det kan finnas skäl att uppmärksamma att rekryteringsansträngningarna kan ha helt skilda målgrupper såsom hemvärn/nationella skyddsstyrkor och kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Om inte dessa skillnader beaktas kan både antalet rekryterade och lämpligheten bland de rekryterade bli lidande.

*Intresseorganisationen Svensk Soldat* är kritisk till Försvarsmaktens rekryteringsplanering. Svensk Soldat menar att utredningen är baserad på Försvarsmaktens planeringsunderlag, ett underlag som Svensk Soldat ställer sig kritisk till. *Svenska Försvarsutbildningsförbundet* menar å sin sida att utredningen skulle kunna öka konkretiseringsgraden i förslagen genom att lyfta fram frivilligorganisationerna som en kostnadseffektiv och omedelbart gripbar resurs för att stödja rekryteringen till Försvarsmakten.

### *Försvarsmakten och skolan*

*Försvarsmakten, Rekryteringsmyndigheten, Statskontoret, Sveriges civilförsvarsförbund och Kungliga Krigsvetenskapsakademien* är i huvudsak positiva till förslagen.

I fråga om samarbete med skolan menar *Försvarsmakten* att myndigheten har en lång erfarenhet av kommunikationsinsatser riktade mot skolan. Elevinformation är av strategisk betydelse för att Försvarsmakten ska kunna nå sina rekryteringsmål. Samtidigt påpekar myndigheten att det inte bör vara Försvarsmaktens uppgift att erbjuda riktade utbildningar om totalförsvaret och dess roll i samhället till lärare och elever i gymnasieskolan. Utbildningar inom gymnasieskolan bör återfinnas i läroplanen och genomföras med skolans resurser och med de behörigheter det innebär. Försvarsmakten vill också framhålla att ansvaret för skolinformation rörande kunskapsmålen om totalförsvaret

Enligt *Sveriges civilförsvarsförbund* är det önskvärt att det införs skrivningar i skolans styrdokument som ger ett direkt stöd för möjligheterna att nå ungdomar med information om försvar och krisberedskap. Sådana skrivningar har funnits i tidigare läroplaner för både gymnasieskolan och grundskolan. Förbundet anser att information och kunskap om försvar och krisberedskap ska beredas plats även i grundskolan samt vidgas till att omfatta även andra ämnen än samhällskunskap. *Rekryteringsmyndigheten* har ungefär samma uppfattning och anser att Försvarsmakten bör erbjuda riktad undervisning om totalförsvaret och dess roll i samhället till lärare och elever i gymnasieskolan. Myndigheten framhåller samtidigt att sådan undervisning och information inte får syfta till att rekrytera eleverna. *Skolverket*, däremot, har en annan uppfattning och anser att det är mindre lämpligt att som utredningen föreslår införa ett nytt kunskapsmål om det svenska totalförsvaret och dess roll i samhället i det gymnasiegemensamma ämnet samhällskunskap. Skolverket anser att utredningens bedömning att det är möjligt att utöka kunskapsmålen i ämnet saknar en närmare analys och motivering. Verket menar också att det finns goda förutsättningar för lärare att med stöd i nu gällande skrivningar ta upp frågor som rör t.ex. försvar och säkerhetspolitik. Skolverket ser vidare positivt på att material tas fram som underlättar för elever och lärare i gymnasieskolan att arbeta med kunskapsområdet på ett bra sätt.

När det gäller arbetsplatsförlagt lärande ser *Skolverket* positivt på förslaget att Försvarsmakten i samarbete med företrädare för gymnasieskolan identifierar områden där det är möjligt att ta emot elever från gymnasieskolans yrkesprogram för arbetsplatsförlagt lärande. Sådant lärande måste dock genomföras i enlighet med skolans styrdokument och i samråd med de lokala programråden för yrkesprogrammen. *Rekryteringsmyndigheten* har ungefär samma syn och menar att Försvarsmakten bör erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till elever på gymnasieskolans yrkesprogram. Även i detta sammanhang påpekar myndigheten att Försvarsmaktens engagemang inte får syfta till att rekrytera gruppbefäl, soldater och sjömän.

#### *Försvarsmakten och Arbetsförmedlingen*

*Arbetsförmedlingen* är positiv till utredningens förslag och tillstyrker de förslag som berör Arbetsförmedlingens kompetensområden med vissa påpekanden. Arbetsförmedlingen delar uppfattningen att myndigheten inte ska anvisa anställningar i Försvarsmakten som innebär internationell arbetsskyldighet. Konsekvensen av detta blir, enligt myndigheten, att Arbetsförmedlingen inte kommer att anvisa till någon anställning inom Försvarsmakten.

Arbetsförmedlingen föreslår en reglering av att arbeten inom Försvarsmakten med internationell arbetsskyldighet inte ska anses utgöra sådant lämpligt arbete som enligt 11 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring kan utgöra grund för nedsättning av ersättningen eller annan sanktion enligt 45 a § samma lag. Att undanta dessa arbeten från

sanktioner enligt 45 a § innebär, enligt Arbetsförmedlingen, att oavsett om den ersättningsökande ändå anvisats sådant arbete inom Försvarsmakten och oavsett på vilket sätt det kommer till arbetslöshetskassans kännedom att hon eller han avvisat arbetet blir inte sanktioner tillämpningsbara.

*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF)* har en likartad uppfattning och framhåller att den i betänkandet föreslagna myndighetsöverenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Försvarsmakten skulle innebära att Arbetsförmedlingen inte ska anvisa arbetslösa att söka arbete som soldat eller sjöman inom Försvarsmakten. IAF anser emellertid att en sådan överenskommelse inte skulle säkerställa att rekryteringen till Försvarsmakten vilar på frivillig grund. I stället krävs enligt IAF författningsbestämmelser som undantar Arbetsförmedlingen och arbetslöshetskassorna från skyldigheten att vidta sanktioner mot personer som undandrar sig den aktuella typen av arbeten.

Även *Ungdomsstyrelsen* ställer sig bakom utredningens förslag att Arbetsförmedlingen inte ska kunna anvisa anställningar inom Försvarsmakten. Ungdomsstyrelsen menar att ett arbete i Försvarsmakten med dess riskfyllda internationella insatser är av särskild karaktär och därför kräver personal som söker sig dit frivilligt.

*Intresseorganisationen Svensk Soldat*, å sin sida, tillstyrker utredningens förslag och är positiv till att Arbetsförmedlingen informerar arbetssökande om anställningsmöjligheter i Försvarsmakten. Svensk Soldat understryker att detta samtidigt ställer stora krav på Arbetsförmedlingen att kunna förmedla en riktig bild av tjänsternas betydelse och omfattning.

*Försvarsmakten* pekar på att en överenskommelse har träffats mellan Försvarsmakten och Arbetsförmedlingen om samarbete. Överenskommelsen omfattar inte anvisningar till Försvarsmakten. Myndigheten vill vidare framhålla att alla befattningar för arbetstagare i Försvarsmakten, såväl civila som militära, omfattas av både nationell och internationell arbetsskyldighet.

## Skälen för regeringens bedömning

### *Inledning*

Regeringen har tidigare erinrat om att det nya personalförsörjningssystemet för Försvarsmakten är en fråga för hela samhället. Inom ramen för totalförsvarplikten finns bestämmelser som är genomgripande för den enskilde. Men där finns också bestämmelser som påverkar t.ex. en arbetsgivare eller en utbildningsanstalt. Det är mot denna bakgrund både rimligt och ändamålsenligt att ett nytt personalförsörjningssystem för försvaret också berör andra delar av samhället än Försvarsmakten. Inte bara utredningen utan också *Försvarsmakten*, *Rekryteringsmyndigheten* och *Statskontoret* har understrukit detta förhållande. Regeringen delar Statskontorets uppfattning att Försvarsmakten är den centrala aktören och att Försvarsmakten har ett stort ansvar. Men för att reformen ska lyckas måste också andra instansers ansvar lyftas fram.

Försvarsmaktens rekrytering av gruppbefäl, soldater och sjömän genomförs sedan 2010 på frivillig grund, och inte längre genom ett pliktssystem. Försvarsmakten blir därmed en arbetsgivare på svensk arbetsmarknad med stora årliga rekryteringsbehov. Detta behov kommer att variera över tiden. Personalförsörjningsutredningen har bedömt att med en genomsnittlig anställningstid om fem–sex år kommer ca 4 000 gruppbefäl, soldater och sjömän att behöva utbildas årligen. För att ta ut dessa personer för utbildning behöver, enligt uppgifter till utredningen från dåvarande Totalförsvarets pliktverk, ca 12 000 personer årligen genomgå ett urval. Efter godkänd grundläggande militär utbildning kan den enskilde söka anställning i Försvarsmakten och utbildningen mot en viss befattning kan påbörjas. Försvarsmakten bedömer att ca 500 personer årligen, motsvarande 12,5 procent, kommer att avstå från att söka anställning i Försvarsmakten, men också att dessa kommer att ansluta sig till hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna.

Ännu är erfarenheterna från rekrytering till, och genomförande av grundläggande militär utbildning begränsade. Antalet ansökningar till den grundläggande militära utbildningen har dock varit stort. Testresultat bland de antagna har varit i nivå med och i vissa avseenden högre än bland de sista årskullarna värnpliktiga.

### *Rekrytering och studerande*

Utredningen har analyserat målgruppen studerande för att belysa om det eventuellt behövs åtgärder för att möjliggöra eller underlätta för studerande att kombinera studierna med en anställning som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten.

Utredningen konstaterar att det finns flera fördelar med att rekrytera tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän från gruppen studerande. Denna grupp är särskilt attraktiv bl.a. därför att de studerande ofta är yngre personer, vilket är en attraktiv grupp att rekrytera till befattningar som gruppbefäl, soldater och sjömän. Utredningen pekar särskilt på att denna aspekt framhållits av regeringen i den försvarspolitiska inriktningspropositionen våren 2009 (prop. 2008/09:140). Regeringen ansåg i den propositionen att det ligger i verksamhetens natur att befattningarna på soldatnivå företrädesvis bemannas med yngre personal.

Även när det gäller att öka andelen kvinnor i Försvarsmakten, i synnerhet vid tjänstgöring i internationella militära insatser, är gruppen studerande särskilt attraktiv i rekryteringshänseende enligt utredningen. Andelen kvinnor som studerar vid universitet och högskolor är förhållandevis stor. Gruppen studerande har också fördelen att hänsyn inte behöver tas till en civil arbetsgivare och en civil karriär eller anställning. Slutligen, menar utredningen, är de studerande en grupp som i stor utsträckning inte har hunnit bilda familj vilket för den enskilde ofta gör beslutet att tjänstgöra, exempelvis i en internationell militär insats, lättare. Regeringen delar i allt väsentligt utredningens uppfattning. För att attrahera gruppen studerande behöver dock vissa åtgärder vidtas. I detta

avseende kan det krävas olika insatser för att attrahera unga kvinnor respektive unga män.

En åtgärd gäller enligt regeringen frågor om anstånd med att påbörja studier och att kunna göra uppehåll i redan inledda studier. Regeringen har behandlat denna fråga i avsnitt 6.6.

En annan åtgärd är att Försvarsmakten bör överväga att anpassa sina rotationer till internationella militära insatser så att dessa så långt möjligt sammanfaller med universitets- och högskoleterminerna. Här ska noteras att universitets- och högskoleterminerna i allmänhet inte sammanfaller med kalenderhalvåren. Vanligen inleds höstterminen i augusti/september och pågår till i mitten eller slutet av januari. Vårterminen pågår februari till maj/juni.

En anpassning av rotationerna skulle på ett påtagligt sätt underlätta för den studerande att planera sina studier. Lika viktigt är att det också skulle påverka möjligheterna för den studerande att kombinera studiemedelsfinansierade heltidsstudier med tjänstgöring i Försvarsmakten. Dagens studiemedelsystem ger enligt regeringen förutsättningar för detta i och med att beräkningen av det s.k. fribeloppet, dvs. den inkomst som en studerande kan ha utan att studiemedlen reduceras, sker per kalenderhalvår (3 kap. 16 § studiestödslagen [1999:1395]). Från och med den 1 januari 2012 kan en studerande tjäna upp till ca 70 400 kronor per kalenderhalvår utan att studiemedlen reduceras. Det bör därför vara möjligt att under ena terminen studera heltid och samtidigt ha fullt studiemedel för att nästa termin göra studieuppehåll och tjänstgöra i Försvarsmakten. Regeringen vill också peka på att fribeloppsgränsen möjliggör att en studerande kan tjänstgöra i Försvarsmakten under terminen för t.ex. övning eller utbildning utan att studiemedlen reduceras.

Regeringen anser att Försvarsmakten bör överväga att vidta särskilda åtgärder för att göra en anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman attraktiv för de studerande. En viktig del i detta är att tillsammans med t.ex. Centrala studiestödsnämnden informera de studerande om hur tjänstgöringen i Försvarsmakten påverkar rätten till studiemedel.

#### *Rekrytering tillsammans med civil arbetsgivare*

I likhet med utredningen anser regeringen att det kan bli en betydande konkurrens mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna om samma arbetskraft. Ett förstärkt samarbete med arbetsmarknaden utanför Försvarsmakten skulle därför kunna vara ett sätt att underlätta för alla parter.

Samarbetet och relationerna med de civila arbetsgivarna och med den civila arbetsmarknaden kommer enligt regeringen att vara viktigt för att Försvarsmaktens rekrytering ska vara effektiv och ge goda resultat. Regeringen delar utredningen syn att ett sätt att tidigt skapa en relation mellan Försvarsmakten och den civila arbetsgivaren skulle kunna vara gemensamma rekryteringar. Regeringen bedömer att det finns olika befattningar inom Försvarsmakten som kräver samma eller likartad utbildning och kompetens som hos en civil arbetsgivare och vice versa. Gemensamma rekryteringar skulle därför kunna minska konkurrensen

Regeringen anser således att Försvarsmakten tidigt bör utveckla formerna för att tillsammans med civila arbetsgivare rekrytera och utveckla personal. Regeringen återkommer till denna fråga i avsnitt 8 om civilt meritvärde.

### *Försvarsmakten och skolan*

#### Information i skolan

Liksom utredningen, Statskontoret och Rekryteringsmyndigheten vill regeringen understryka att Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem är en genomgripande reform som berör flera delar av samhället. Det är enligt regeringen angeläget att detta synsätt också får genomslag när utredningens förslag genomförs. Ett område där denna sak blir tydlig är skolan.

I likhet med utredningen anser regeringen att försvarsinformation i gymnasieskolan kan ha två olika syften, som i viss utsträckning förstärker varandra. Det första syftet är att ge eleverna kunskaper om svensk säkerhets- och försvarspolitik och om samhällets förmåga till krishantering. Det andra är att göra Försvarsmakten känd som en möjlig arbetsgivare. Skolan är en möjlig plats för att sprida kunskap och information om Sveriges totalförsvar och totalförsvarets roll i samhället i den utsträckning den enskilda skolan önskar.

Utredningen har i sitt betänkande använt begreppet totalförsvar och, till följd härav, talat om totalförsvarets roll i samhället. Sedan flera år använder riksdagen och regeringen huvudsakligen begreppen försvar och samhällets krisberedskap för att beskriva de verksamheter som innefattas i begreppet totalförsvar. Begreppet totalförsvar har dock bibehållits i vissa författningar, bl.a. i lagen (1992:1403) om totalförsvar och höjd beredskap och i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Av praktiska skäl och för att öka läsförståelsen anser regeringen att det i detta avsnitt i propositionen är mer ändamålsenligt att använda begreppet totalförsvar än att använda begreppen försvar och samhällets krisberedskap.

Personalförsörjningsutredningen har övervägt möjligheten att införa en ordning med obligatorisk försvarsinformation på alla gymnasieskolor. Detta skulle ge Försvarsmakten goda möjligheter att nå ut med information och kunskap om Försvarsmakten, totalförsvaret och totalförsvarets roll i samhället till nästan alla unga män och kvinnor i Sverige. Tillgången till information i skolorna skulle vara lika för alla gymnasieelever i Sverige. Utredningen konstaterade emellertid att ett sådant obligatorium knappast skulle gå att förena med grundvalarna för hur gymnasieskolan styrs. Utredningen avstod därför från att lämna ett sådant förslag. Regeringen delar utredningen syn och slutsats i denna del.

Regeringen anser att även om behovet av att nå ut med information skulle kunna ses som särskilt stort i den omställning som Försvarsmakten nu genomgår så är frågan om informationsspridning till medborgarna inom försvarsområdet inte ny. I 1996 års försvarsbeslut lade riksdagen

fast att det svenska försvaret ska vara uppbyggt och organiserat så att det är en angelägenhet för hela befolkningen. Enligt riksdagen var det av stor betydelse att medborgarna kände ansvar och efter förmåga medverkade till Sveriges försvar (prop. 1996/97:4, bet. 1996/97:FöU1, rskr. 1996/97:36).

I propositionen Modern personalförsörjning för ett användbart försvar (prop. 2009/10:160) våren 2010 anförde regeringen att det finns anledning att förbättra informationen om försvarsfrågor och att Försvarsmakten har en viktig roll i detta arbete. Regeringen ansåg också att en god kunskap hos allmänheten om Försvarsmakten och dess verksamhet bidrar till att skapa förutsättningar för en framgångsrik rekrytering eftersom Försvarsmaktens attraktionskraft påverkas av det förtroende som finns för myndigheten. I propositionen framhöll regeringen vidare att informationsspridningen även bör ske i skolan och det bör klarläggas vilka möjligheter som kan finnas för att inom ramen för skolan sprida information om försvar och krisberedskap.

Regeringen har samma uppfattning i dag. De klarlägganden som regeringen efterfrågade i propositionen har redovisats av Personalförsörjningsutredningen. Tillsammans med lämnade remissynpunkter utgör betänkandet en god grund för att utforma ett system för informationsgivning till elever i gymnasieskolan.

### Kunskap om totalförsvaret

Personalförsörjningsutredningen redovisar i sitt betänkande att i takt med att värnplikten minskat i omfattning och allt färre unga män gjort värnplikten har kunskapen om och därmed förståelsen för det svenska totalförsvarets roll och uppgifter blivit mindre. Även tidigare har kunskapen och förståelsen dock varit ojämn hos befolkningen. Bl.a. har kvinnor och personer med utländsk bakgrund haft bristande kunskaper om totalförsvaret. Detta visas enligt utredningen inte minst i Totalförsvarets pliktverks projekt.

Under åren 2004–2008 hade Totalförsvarets pliktverk regeringens uppdrag att bedriva ett projekt för att genom information bättre förbereda ungdomar med utländsk bakgrund inför mönstring, antagningsprövning och plikttjänstgöring samt öka deras kännedom om totalförsvaret. Projektet var aktivt i gymnasieskolan genom föreläsningar och bokbord. Inom ramen för projektet besökte 15 000–20 000 elever informationsdisken i skolan eller deltog i någon av projektets föreläsningar.

Projektet visade att gymnasieeleverna hade dåliga kunskaper om totalförsvarspikten, värnpliktsutbildningen och om det civila och militära försvaret. Det visade också att skolan är en viktig och för mottagarna naturlig plats att diskutera och nå ut med denna typ av information till ungdomar. Vidare visades att kunskapen hos unga kvinnor och personer med utländsk bakgrund ökade genom projektet. Personalförsörjningsutredningen ansåg att det från ett demokratiskt perspektiv är viktigt att kunskapen finns hos alla grupper i samhället och inte bara hos en del av befolkningen. Regeringen delar denna uppfattning och vill betona att totalförsvaret berör alla invånare i Sverige.

I början av 1990-talet överfördes ansvaret för skolan från staten till kommunerna. Vidare genomfördes en betydande avreglering inom skolväsendet. Lärarna fick större frihet och ökat ansvar för undervisningens utformning.

Statens styrning av skolan sker genom skollagen, förordningar, läroplan, ämnesplaner, kursplaner och andra styrdokument. När det gäller gymnasieskolan beslutar riksdagen om vilka program och vilka gymnasiegemensamma ämnen som ska finnas. Läroplanerna beslutas av regeringen och anger vad gymnasieskolan har för uppgifter, övergripande mål, samt de värderingar som ska ligga till grund för undervisningen. Regeringen fastställer även examensmål för varje nationellt program i gymnasieskolan.

Styrdokumentet anger generellt utformade kunskapsmål och centralt innehåll för varje kurs i grundskolan respektive gymnasieskolan. Men de anger inte hur undervisningen ska bedrivas. Det finns således inga detaljerade anvisningar om vad undervisningen ska innehålla.

Utredningen anser att det är angeläget att kunskapen om det svenska totalförsvaret och totalförsvarets roll i samhället förmedlas till alla elever i gymnasieskolan. I betänkandet konstaterar utredningen också att ett obligatorium för att uppnå detta syfte knappast går att förena med grundvalarna för hur den svenska gymnasieskolan styrs. I stället har utredningen föreslagit att kunskapsmål inom området totalförsvaret förs in i det gymnasiegemensamma ämnet samhällskunskap. Kunskapsmålet skulle syfta till ge eleven kunskaper om det svenska totalförsvaret och totalförsvarets roll i samhället.

Utredningen är dock medveten om att ett sådant mål skulle innebära en högre detaljnivå än vad som i övrigt anges i samhällskunskapsämnet i gymnasieskolan. Sammantaget gör utredningen bedömningen att det är möjligt att utöka kursmålen i ämnet samhällskunskap i enlighet med utredningens förslag.

Härutöver bör enligt utredningen Försvarsmakten erbjuda anpassad utbildning och information som riktar sig till elever i gymnasieskolan. Skolorna ska erbjudas föreläsare i form av försvarsmaktsanställd personal och informations- och utbildningsmaterial. Informationen bör kunna kombineras med information om samhällsskydd och beredskap. Därför bör Försvarsmakten och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap samarbeta på detta område, menar utredningen.

Slutligen anser utredningen att en förutsättning för engagemang i och intresse för totalförsvaret och totalförsvarets roll i samhället är lärarnas kunskaper. Förändringarna och utvecklingstakten inom Försvarsmaktens område är i nuläget mycket hög och för gymnasieskolans lärare kan det vara svårt att hålla sig uppdaterade. Utredningen föreslår därför att Försvarsmakten utvecklar och erbjuder fortbildning för exempelvis samhällskunskapslärare inom området. Fortbildningen ska vara kostnadsfri för skolorna.

Regeringen delar utredningens uppfattning att det är angeläget att kunskapen om det svenska totalförsvaret och totalförsvarets roll i samhället förmedlas i skolan och särskilt till alla elever i gymnasieskolan. Samtidigt delar regeringen Skolverkets tveksamhet till att införa ett nytt kunskapsmål om detta i det gymnasiegemensamma ämnet samhällskunskap. Det finns enligt regeringen en risk att ämnet samhälls-

kunskap skulle bli alltför omfattande. Vidare – och i den delen har Skolverket och utredningen samma uppfattning – skulle kunskapsmålet ligga på en alltför hög detaljnivå jämfört med gällande målpunkter i ämnesplanen. Ett kunskapsmål om totalförsvaret och totalförsvarets roll i samhället bör därför inte införas.

Vidare delar regeringen Skolverkets uppfattning att det redan finns goda förutsättningar för lärare att med stöd i nu gällande skrivningar ta upp frågor som rör t.ex. försvar och säkerhetspolitik i undervisningen.

Regeringen anser också att Försvarsmakten tillsammans med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap bör utarbeta material som underlättar för elever och lärare att arbeta med kunskapsområdet på ett ändamålsenligt sätt.

#### Arbetsplatsförlagt lärande

Övergången till ett försvar med anställda soldater och sjömän kommer att innebära en ny kategori anställda på den svenska arbetsmarknaden. Försvarsmakten kommer att bli en stor och viktig arbetsgivare för unga människor. Det är då angeläget att förmedla kunskapen om Försvarsmakten som en ny och stor arbetsgivare.

Studie- och yrkesvägledning förekommer i undervisningen genom vägledning och information och detta berör all personal i skolan. De yrkeskategorier som arbetar med studie- och yrkesvägledning är framförallt studie- och yrkesvägledare, rektorer och lärare.

Enligt läroplanerna för de olika skolformerna ska eleverna få underlag för att välja fortsatt utbildning och yrke. Detta förutsätter att skolan samverkar med arbetslivet och samhället i övrigt. Praktiska erfarenheter från arbetslivet väcker dessutom elevernas intresse för olika yrkesområden. Rektor har ett särskilt ansvar för att samverka med arbetslivet utvecklas så att eleven får konkreta erfarenheter av betydelse för fortsatt utbildning och yrkesinriktning. Enligt läroplanen är det särskilt viktigt att skolan samarbetar med arbetslivet om den yrkesförberedande utbildningen. Detta blir av särskild betydelse för gymnasieeleverna under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Liksom utredningen anser regeringen att genom information, undervisning och vägledning kan skolan vidga elevens perspektiv för att upptäcka andra yrkesområden än de som hon eller han genom sin bakgrund redan känner till. Försvarsmaktens breda utbud av specialiseringar och valmöjligheter bör enligt regeringen kunna bidra till detta.

Inom ramen för yrkesutbildningarna på gymnasiet ska varje elev delta i minst 15 veckors arbetsplatsförlagt lärande. Inom Försvarsmakten finns många civila befattningar. Förutsättningarna för arbetsförlagt lärande knutet till sådana befattningar är goda. Försvarsmakten bör enligt regeringen ha möjligheter att inom flera sektorer som bl.a. livsmedel, fordon, transport, ledarskap och pedagogik kunna erbjuda ett sådant lärande riktat mot civila befattningar.

Däremot råder särskilda förutsättningar för arbetsplatsförlagt lärande för befattningar som sjöman, soldat, gruppbefäl och officer. Dessa befattningar har en omedelbar koppling till förmågan till väpnad strid. I

regel bedrivs verksamheten med specifik militär materiel, med militära metoder och med hänsyn tagen till särskilda risker som är förknippade med detta. Förutsättningen för att kunna verka på en militär befattning är vanligen att den enskilde har gått den grundläggande militära utbildningen.

Regeringen anser i likhet med Skolverket att förslaget om arbetsplatsförlagt lärande är positivt. Försvarmakten bör identifiera områden där det är möjligt att ta emot elever för detta slag av lärande. Försvarmakten bör också analysera förutsättningarna för att under de särskilda förutsättningar som karakteriserar den militära verksamheten erbjuda platser för arbetsplatsförlagt lärande. Det är i sammanhanget viktigt att Försvarmakten ser bredden i sin egen verksamhet och identifierar flera områden inom skilda sektorer för att öka intresset och sprida kunskapen om Försvarmakten som arbetsgivare och dess roll i samhället. Det ligger i sakens natur att, som Skolverket anför, lärandet genomförs i enlighet med skolans styrdokument och i samverkan med skolorna. Såsom Rekryteringsmyndigheten påpekar ska Försvarmaktens engagemang i det arbetsplatsförlagda lärandet inte ha som syfte att rekrytera gruppbefäl, soldater och sjömän. Däremot ska syftet vara att informera om dessa yrken och därmed visa eleverna att de kan vara ett alternativ i kommande yrkesval.

#### *Försvarmakten och Arbetsförmedlingen*

Genom Försvarmaktens nya personalförsörjningssystem med kontinuerligt och tidvis anställda gruppbefäl, soldater och sjömän finns det numera nya kategorier arbetssökande på arbetsmarknaden. Likaså är modellen med de längre tidsbegränsade anställningar som föreslås i denna proposition ny. Ny är även Försvarmaktens princip om att internationell arbetsskyldighet ska gälla för anställningar inom myndigheten. Dessa frågor har betydelse för de regelsystem m.m. som styr förhållandena på arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund anser regeringen att det finns skäl att förhållandevis ingående redovisa de gällande bestämmelserna på området och framförallt Arbetsförmedlingens roll i detta sammanhang.

Myndigheter under regeringen ska anmäla lediga anställningar enligt förordningen (1984:819) om statliga platsanmälningar. I 2 § anges att när en myndighet kungör en anställning ledig till ansökan ska myndigheten samtidigt anmäla detta till den offentliga arbetsförmedlingen. Platsanmälan behöver inte göras om myndigheten avser att anställa någon som är uppsagd från en statligt reglerad anställning eller som är arbetshandikappad. Om det finns särskilda skäl får Arbetsförmedlingen medge undantag från anmälningsskyldigheten. Försvarmakten ska således anmäla sina lediga anställningar som gruppbefäl, soldater och sjömän till Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen ansvarar enligt sin instruktion – förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen – för den offentliga arbetsförmedlingen och dess arbetsmarknadspolitiska verksamhet. Myndigheten ska verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt genom att effektivt sammanföra dem som söker arbete med dem som

söker arbetskraft, prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden samt bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt. Arbetsförmedlingen fullgör också vissa uppgifter som rör arbetslöshetsförsäkringen.

Enligt 9 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring har sökande rätt till ersättning vid arbetslöshet som

1. är arbetsföra och oförhindrade att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning minst tre timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan,

2. är beredda att anta erbjudet lämpligt arbete under tid för

vilken de inte anmält hinder som kan godtas av arbetslöshetskassan,

3. är anmälda som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen i den ordning som föreskrivs av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer,

4. medverkar till att en individuell handlingsplan upprättas i samråd med den offentliga arbetsförmedlingen, och

5. aktivt söker ett lämpligt arbete men inte kan få ett sådant arbete.

Av 11 § första stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring framgår att erbjudet arbete ska anses lämpligt, om

1. det inom ramen för tillgången på arbetstillfällen tagits skäligen hänsyn till den sökandes förutsättningar för arbetet samt andra personliga förhållanden,

2. anställningsförmånerna är förenliga med de förmåner som arbetstagare får som är anställda enligt kollektivavtal eller, om kollektivavtal inte finns, är skäliga i förhållande till de förmåner arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer får vid jämförbara företag,

3. arbetet inte hänför sig till en arbetsplats där arbetskonflikt råder till följd av stridsåtgärder som är lovliga enligt lag och kollektivavtal, och

4. förhållandena på arbetsplatsen motsvarar vad som anges i författning eller myndighets föreskrift om åtgärder till förebyggande av ohälsa eller olycksfall.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om lämpligt arbete.

Regeringen har i 26 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring bemyndigat Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) att meddela föreskrifter om lämpligt arbete. IAF har i sin författningssamling IAFFS 2004:3 (med senare ändringar) meddelat sådana föreskrifter. Av 3 § framgår att den sökande måste söka och ta ett tillgängligt och lämpligt arbete. En bedömning av vad som kan anses vara ett lämpligt arbete för den sökande ska göras med beaktande av tillgången av arbetstillfällen över hela arbetsmarknaden. Vid en sådan bedömning ska särskilt beaktas arbetslöshetsperiodens längd.

I 5 § IAFFS 2004:3 sägs att det är Arbetsförmedlingen som ytterst bedömer vilka arbeten den sökande ska söka. Vidare anges att det är arbetslöshetskassan som beslutar om rätten till arbetslöshetsersättning i de fall den sökande avböjer ett erbjudande om ett arbete eller avvisar ett arbete eller en anvisning till ett arbete.

Av 16 § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten framgår att Arbetsförmedlingen ska underrätta den sökandes arbetslöshetskassa om en arbetssökande som får eller begär

ersättning från en arbetslöshetskassa avvisar ett lämpligt arbete eller på annat sätt genom sitt uppträdande uppenbarligen vållar att en anställning inte kommer till stånd. Arbetsförmedlingen prövar den arbetssökandes vilja att söka arbete genom att anvisa arbeten. Om ett anvisat arbete inte söks kan detta leda till att sökandens arbetslöshetskassa underrättas. Det är därefter arbetslöshetskassan som beslutar om en eventuell nedsättning av arbetslöshetsersättningen.

Med detta som grund ansåg Personalförsörjningsutredningen att Försvarmaktens verksamhet inte faller inom ramen för gängse arbetsmarknad. Utredningen menar att militär verksamhet är av speciell natur. Den är inte sällan farlig för både den enskilde och allmänheten. När det gäller tjänstgöring i internationella militära insatser kan det ytterst vara fråga om att delta i väpnad strid.

Enligt utredningen är en anställning i Försvarmakten med internationell arbetskyldighet en mycket speciell anställning dels för att den inbegriper hantering av vapen och träning och utbildning för att delta i väpnad strid, dels för att den innebär internationell arbetskyldighet. Till detta kommer att Försvarmaktens rekrytering numera ska vila på frivillighet. Det vore enligt utredningen fel om vissa grupper i samhället i praktiken inte omfattas av denna frivillighet. Utredningen menar att det inte är rimligt att den som är arbetslös ska kunna anvisas ett arbete som exempelvis soldat.

Mot denna bakgrund föreslår utredningen att Arbetsförmedlingen inte ska få anvisa arbeten i Försvarmakten med internationell arbetskyldighet. Detta borde enligt utredningen i första hand genomföras i form av en överenskommelse mellan Försvarmakten och Arbetsförmedlingen om vilka anställningar som ska få anvisas.

Regeringen noterar att Arbetsförmedlingen i sitt yttrande över utredningens betänkande instämmer i att Arbetsförmedlingen inte ska få anvisa anställningar inom Försvarmakten. Arbetsförmedlingen redovisar bl.a. följande. Myndighetens anvisning till arbete är inte lagreglerad. Men myndigheten ska enligt förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten underrätta arbetslöshetskassan om den som söker eller får arbetslöshetsersättning avvisar ett erbjudet lämpligt arbete. För att kunna bedöma om en underrättelse till arbetslöshetskassan är aktuell bedömer Arbetsförmedlingen om arbetet är lämpligt utifrån arbetslöshetsförsäkringens regelverk. Detta görs utifrån att en anvisning lämnats till den arbetssökande.

Arbetsförmedlingen anser att eftersom Försvarmakten har beslutat att alla anställningar inom Försvarmakten innebär internationell arbetskyldighet kommer Arbetsförmedlingen inte att anvisa till någon anställning inom Försvarmakten. Någon överenskommelse med Försvarmakten om detta behövs inte enligt Arbetsförmedlingen.

Vid sidan härom menar Arbetsförmedlingen att det saknas författningsstöd för att kunna genomföra en överenskommelse mellan Arbetsförmedlingen och Försvarmakten på det sätt utredningen har föreslagit. Arbetsförmedlingen anser därför att frågan i stället bör lösas genom en författningsreglering. Myndigheten pekar även på att motsvarande problem kan gälla andra kategorier anställda inom Försvarmakten än gruppbefäl, soldater och sjömän.

*Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF)* redovisar i sitt remissyttrande en uppfattning liknande Arbetsförmedlingens. IAF anser att den av utredningen föreslagna överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Försvarsmakten inte skulle undanröja Arbetsförmedlingens skyldighet enligt lagen och förordningen om arbetslöshetsförsäkring och förordningen om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten att underrätta arbetslöshetskassan och IAF om ett erbjudet arbete avvisats.

IAF erinrar vidare om att de aktuella bestämmelserna inte är dispositiva. De kan således inte modifieras genom en myndighetsöverenskommelse. IAF menar därför att undantag från underrättelseskyldigheten bör författningsregleras. IAF anser att frågorna bör utredas vidare och redovisar ett antal följdfrågor som skulle kunna innefattas i en fortsatt utredning.

Omläggningen från ett system där Försvarsmakten personalförsörjs på soldatnivå genom totalförsvarspliktiga till ett personalförsörjningssystem grundat på frivillighet innebär enligt regeringen en stor förändring för Försvarsmakten och arbetsmarknaden. Försvarsmakten ska framdeles rekrytera sin personal på den öppna arbetsmarknaden på samma sätt som andra myndigheter, företag och organisationer. Regeringen vill i detta sammanhang understryka vikten av att Försvarsmakten använder sig av Arbetsförmedlingen för att rekrytera personal. Arbetsförmedlingen kommer att vara ett viktigt instrument för Försvarsmakten för att nå ut till de arbetssökande. Regeringen noterar också den överenskommelse om samarbete som Försvarsmakten och Arbetsförmedlingen träffade i januari 2011.

Regeringen delar Arbetsförmedlingens och IAF:s syn att en överenskommelse mellan Försvarsmakten och Arbetsförmedlingen om att Arbetsförmedlingen inte ska anvisa arbete skulle sakna författningsstöd. En överenskommelse skulle därmed bli utan reell betydelse. Samtidigt vill regeringen understryka att detta inte bör innebära någon förändring i det inledda samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försvarsmakten när det gäller rekrytering till Försvarsmakten.

Regeringen kan konstatera att en internationell arbetsskyldighet sannolikt ligger utanför vad som kan betraktas som ett lämpligt arbete. Arbetsförmedlingen har också angett att i och med att Försvarsmakten har beslutat att internationell arbetsskyldighet ska gälla alla befattningar inom myndigheten kommer Arbetsförmedlingen inte att anvisa någon arbetssökande arbete inom Försvarsmakten.

Försvarsmaktens personalförsörjningssystem trädde i kraft och började tillämpas så sent som 2010. Regeringen anser att det bör gå längre tid innan man med tillräcklig säkerhet kan säga att det befintliga regelverket inte skulle vara ändamålsenligt även avseende Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem. Som regeringen redovisat innebär den internationella arbetsskyldigheten att arbetet sannolikt inte ska anses som ett lämpligt arbete. Det är mot denna bakgrund inte aktuellt att nu utreda en förändring av regelverket. Regeringen kommer dock att noga följa frågan och förutsätter att Arbetsförmedlingen, IAF och andra berörda myndigheter håller regeringen informerad om utvecklingen på detta område.

**Regeringens bedömning:** Det är lämpligt att informations- och stödmaterial utarbetas, vilket de tidvis tjänstgörande kan använda när de informerar arbetsgivare och anhöriga om sin arbetskyldighet i Försvarsmakten. Försvarsmakten bör också överväga att utarbeta former för en kontinuerlig dialog med den tidvis tjänstgörande personalen.

Premier skulle kunna vara en del i incitamentsstrukturen för Försvarsmaktens personalförsörjning. Försvarsmakten bör därför överväga att hos parterna på det statliga avtalsområdet ta upp frågan om premier för genomförd internationell insats och efter fullgjort kontrakt.

En särskild funktion för arbetsgivarrelationer centralt i Försvarsmakten bör övervägas. Funktionen skulle ha ett övergripande och sammanhållande ansvar för arbetet med de civila arbetsgivarna. Inom ramen för sådana överväganden bör myndigheten också belysa frågan om resurser för arbetsgivarrelationer på lokal nivå.

Vidare bör Försvarsmakten överväga att inrätta försvarsmaktsråd på flera orter över hela landet och att tillsammans med parterna på det statliga avtalsområdet ta upp frågan om en partssammansatt grupp för frågor om sociala villkor för personalkategorierna gruppbefäl, soldater och sjömän.

**Utredningens förslag och bedömning:** överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning. Utredningen har dock inte redovisat förslag om försvarsmaktsråd och en partssammansatt grupp för frågor som sociala villkor.

#### Remissinstanserna

*Information m.m. till den tidvis tjänstgörande personalen*

Remissinstanserna har inte kommenterat denna fråga specifikt.

#### *Premier*

*Intresseorganisationen Svensk Soldat och Officersförbundet* är i huvudsak positiva till utredningens förslag. *Rekryteringsmyndigheten* framhåller att det krävs goda ekonomiska villkor för att Försvarsmakten ska kunna rekrytera personal. Någon form av premie kan därför behövas. Myndigheten menar att det bästa sannolikt skulle vara ett system som belönar både deluppfyllnad av kontraktet – t.ex. efter två, fyra och sex års anställning eller efter genomförd internationell insats – och fullgörandet av hela kontraktstiden. *Arbetsförmedlingen* lyfter fram en annan aspekt och erinrar om att när det gäller arbetslöshetsförsäkringen kan en premie för genomförd internationell insats och efter fullgjort kontrakt ses som ett avgångsvederlag. Därmed förlängs tiden innan arbetslöshetsersättning kan betalas ut vid anställningens slut. Det är därför viktigt att beakta också arbetslöshetsförsäkringens regelverk när man överväger premier.

*Intresseorganisationen Svensk Soldat, Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Reservofficerarna och Officersförbundet* är i huvudsak positiva till utredningens förslag. Svensk Soldat förordar att soldater och sjömän inbjuds både centralt och lokalt till detta viktiga arbete. Även Försvarmakten delar utredningens syn på behovet av goda arbetsgivarrelationer. Försvarmakten menar dock att det bör vara Försvarmakten som bestämmer om sin organisation.

*Svenskt Näringsliv*, som i grunden avstyrker utredningens förslag, delar utredningens uppfattning om vikten av en stående funktion inom Försvarmakten för kontakter med de civila arbetsgivarna. Som utredningen har påpekat, erinrar organisationen, är de civila arbetsgivarna viktiga aktörer för ett stabilt framtida personalförskörningssystem. Samtidigt som Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget om en särskild funktion för arbetsgivarrelationer understryker man behovet av att tillräckliga resurser avsätts för sådant arbete.

### **Skälen för regeringens bedömning**

#### *Information m.m. till den tidvis tjänstgörande personalen*

När en person bestämmer sig för att genomföra en internationell militär insats rör detta inte bara henne eller honom själv. Även familj, släkt och vänner berörs. För den tidvis tjänstgörande personalen tillkommer den civila arbetsgivaren. Försvarmakten bör därför ha även dessa personer i individens omgivning i åtanke vid rekrytering, under tjänstgöring och vid hemkomst.

Från personalförskörningssynpunkt är det angeläget att beakta också den enskildes hemmasituation. Möjligheterna att fullgöra sin tjänst, framförallt vid en internationell militära insats, ökar om situationen hemmavid är god. Regeringen vill här erinra om att frågor om Försvarmaktens personal före, under och efter internationella militära insatser (veteransoldatfrågor) våren 2010 har behandlats av riksdagen genom propositionen Modern personalförskörning för ett användbart försvar (prop. 2009/10:160, bet. 2009/10:FöU8, rskr. 2009/10:269).

Att arbetsgivaren bidrar till en fungerande hemmasituation ökar vidare sannolikheten för att den enskilde väljer att fullgöra sitt anställningsavtal med Försvarmakten och för att hon eller han ska vara positiv till att genomföra ytterligare insatser. Detta är enligt regeringen en av de grundläggande förutsättningarna för att personalförskörningssystemet ska bli ekonomiskt hållbart.

Anställningen som tidvis tjänstgörande kommer att innebära ett åtagande över en längre tid med perioder av svagare koppling till Försvarmakten. Anställningarna kommer att kunna uppgå till åtta år med möjlighet till förlängning i ytterligare upp till åtta år. När det är tid att tjänstgöra kan det i undantagsfall ha gått flera år sedan individen tjänstgjort senast. För att personalförskörningssystemet ska fungera och vara långsiktigt hållbart är det nödvändigt att de tidvis tjänstgörande också inställer sig till tjänstgöringen. Regeringen anser därför att

Försvarsmakten bör vidta olika åtgärder och utforma stöd för att tillförsäkra att så också sker. Prop. 2011/12:115

Internationella erfarenheter visar enligt Personalförsörjningsutredningen att löpande information och kommunikation som knyter banden mellan Försvarsmakten och den tidvis tjänstgörande personalen är oerhört viktigt från bemanningssynpunkt. Utredningen erinrar också om att erfarenheterna i Sverige när det gäller reservofficerarna är att kontakten och uppföljningen från Försvarsmakten delvis har brutit på senare år. När kommunikationen brister och tiden mellan återträffar och dialog blir för lång är det risk att "förbandsandan" minskar. En individ som känner en grupptillhörighet och känner sig ihågkommen har också ett större engagemang och en lojalitet att ställa upp när gruppen behöver hennes eller hans deltagande.

Utredningen pekar också på att man i Kanada, som har lång erfarenhet av att bemanna sina internationella insatser med till stora delar reservister, har avsatt särskilda resurser för kommunikation och dialog. Man har funnit att detta är av stor betydelse för en säker bemanning. När det nya personalförsörjningssystemet införs i Försvarsmakten bör myndigheten därför tidigt prioritera och budgetera för sådana åtgärder. Regeringen delar utredningens syn i dessa frågor.

En ytterligare aspekt om stödet och kommunikationen med den tidvis tjänstgörande personalen gäller behovet av ett utökat stöd i samband med tjänstgöring. Det kommer ofta ha gått en längre tid från det att anställningen ingicks till dess det är dags att tjänstgöra i en längre militär insats. Under den tiden kan familje- och arbetsförhållandena ha ändrats. Det kan då vara svårt att förklara för familjen och den civila arbetsgivaren att man vill tjänstgöra i en internationell militär insats, vilken ofta är riskfylld och sträcker sig över en längre tid. Sådana ändrade förhållanden kan enligt regeringen påverka inställelsegraden.

Regeringen anser att Försvarsmakten bör utforma informations- och stödmaterial som de tidvis tjänstgörande kan använda när de ska informera anhöriga och arbetsgivare om sin arbetskyldighet i Försvarsmakten. I vissa fall kan det vara ett stort stöd för den enskilde att kunna hänvisa till ett dokument som beskriver arbetskyldigheten. Personalförsörjningsutredningen pekar på att man i Kanada har dokument i form av skriftliga "överenskommelser" som beskriver individens arbetskyldighet. Dokumentet fungerar som ett stöd i dialogen med familjen och arbetsgivaren. Erfarenheterna från Kanada är enligt utredningen mycket positiva efter införandet av dokumentet. Den militära personalen upplever det som ett viktigt och betydelsefullt stöd i sin dialog med anhöriga och med den civila arbetsgivaren.

Regeringen anser vidare att kommunikationen, dialogen och stödet till den tidvis tjänstgörande personalen är en av de mest centrala frågorna för att personalförsörjningssystemet ska fungera på ett tillfredsställande sätt. Försvarsmakten bör därför prioritera och utveckla formerna för löpande kommunikation med och stöd till den tidvis tjänstgörande personalen.

Försvarsmakten har ett entydigt ansvar för att bemanna insatsorganisationens förband. Det gäller oavsett om förbanden är under utbildning och övning på hemmabasen eller om en insats är förestående. Det nya personalförsörjningssystemet skärper detta krav på myndigheten ytterligare. Som *Rekryteringsmyndigheten* påpekar krävs det goda ekonomiska villkor för att Försvarsmakten ska kunna rekrytera personal. Ett sätt att underlätta rekryteringen och öka möjligheterna att kunna behålla önskad personal kan vara ett system med premier.

I Sverige är premier efter fullgjord prestation inte någon vanlig ersättningsform i staten. Regeringen vill dock peka på att det redan finns ett system med premier i Försvarsmakten. Det gäller premier för reservofficerna. Enligt 15 § officersförordningen (2007:1268) får den som tjänstgjort som reservofficer under sammanlagt tolv månader en premie motsvarande två prisbasbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vidare får reservofficerna premier grundat på kollektivavtal.

Det finns enligt regeringen skäl för Försvarsmakten att överväga premier som en del av den incitamentsstruktur i Försvarsmakten som ska tillförsäkra en säker bemanning.

Enligt regeringens mening skulle ett premiesystem kunna utformas på olika sätt. Det kan vara premier efter fullgjord internationell militär insats och efter fullgjort kontrakt.

En premie efter fullgjord internationell militär insats skulle fungera som en extra morot för att genomföra just denna verksamhet. Anställda i Försvarsmakten får genom en sådan premie en tydlig signal om att de internationella insatserna är prioriterade. En premie efter fullgjord internationell insats bör kunna variera i storlek beroende på insatsens längd och karaktär. Det är naturligt att en sådan premie tillfaller all personal som deltar i insatsen, oberoende av anställningsform.

En premie efter fullgjort kontrakt bör enligt regeringen gälla enbart för tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän. Fördelen med en premie av detta slag är att den kan utformas så att den påtagligt gynnar att individer tecknar längre kontrakt och att de fullgör kontrakten. I första hand bör ett sådant premiesystem därför innebära att premien faller ut när hela kontraktstiden har fullgjorts. Förtida avgångar medför bemanningsproblem och merkostnader för Försvarsmakten. En premie som incitament för att fullgöra kontrakt skulle därför kunna vara ekonomiskt motiverat. Storleken på premien bör kunna variera beroende på framför allt anställningens längd.

Det skulle enligt regeringen emellertid också kunna vara möjligt med ett system grundat på årliga premier. Som nämnts leder förtida avgångar till bemanningsproblem och merkostnader för Försvarsmakten. Varje år som anställningen förlängs innebär därför en besparing för Försvarsmakten genom att nyrekryterings- och utbildningsbehovet minskar. Detta synsätt skulle kunna motivera ett system med årliga premier, t.ex. enligt en progressiv modell.

I sina överväganden om premier bör Försvarsmakten uppmärksamma vad *Arbetsförmedlingen* anfört om premier kan påverka eventuell arbetslöshetsersättning.

Ur arbetsgivarens synvinkel är premier en kostnad av samma slag som lönekostnaden. Eventuella premier påverkar därför arbetsgivarens totala personalkostnad och därmed löneutrymmet. Frågan om premier blir därmed en villkorsfråga för arbetsmarknadens parter. Regeringen anser att Försvarsmakten bör överväga att ta upp denna fråga med parterna på det statliga avtalsområdet. Avslutningsvis delar regeringen utredningens uppfattning att premier, om de införs, inte kan vara skattefria.

#### *Arbetsgivarrelationer m.m.*

I Sverige och internationellt finns lång erfarenhet av att personal som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten tillfälligt tjänstgör i Försvarsmakten. Det gäller t.ex. vid internationella militära insatser. I Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem kommer denna grupp – tidvis tjänstgörande personal – att utgöra den största delen av soldaterna och sjömännen i Försvarsmaktens insatsförband. Den tidvis tjänstgörande personalen kommer normalt att ingå ett längre anställningsförhållande med Försvarsmakten parallellt med den civila anställningen. Eftersom återkommande tjänstgöring ingår i anställningen är det viktigt att förhållandet mellan de två arbetsgivarna är långsiktigt och strategiskt.

Personalförsörjningsutredningen har inhämtat att oavsett om det finns en reglerad rättighet för individen att vara ledig för tjänstgöring i försvaret eller inte bygger individens vilja att tjänstgöra i hög grad på hur välvillig den civila arbetsgivaren är till tjänstgöringen. Upplever arbetstagaren ett motstånd och en ovilja får detta ofta direkt konsekvenser för viljan att tjänstgöra.

Under 2009 genomförde Försvarsmakten en pilotstudie om arbetsgivarnas attityder till tidvis tjänstgörande personal. Studien visade att omkring hälften av företagen skulle välja bort tidvis tjänstgörande personal vid anställning. Småföretag och företag med kvalificerad personal eller nyckelkompetenser var enligt studien mest negativa till det frånvaromönster som förutsågs för tidvis tjänstgörande personal.

I detta sammanhang vill regeringen erinra om att personalförsörjningssystemet för Försvarsmakten är en fråga för hela samhället. Även andra samhällssektorer än försvaret berörs av Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem. Frågan om bortovaro från det civila arbetet för att tjänstgöra i militär verksamhet är emellertid inte ny. Inom ramen för systemet med totalförsvarsplikt fanns – och finns ännu – bestämmelser som på ett markant sätt påverkade både arbetsgivaren och den enskilde.

Det finns också anledning att erinra om att varje vecka är ett stort antal människor av fullt legitima skäl borta från sin arbetsplats. I genomsnitt är närmare 200 000 människor borta på grund av sjukdom, och över en halv miljon på grund av semester. Till detta kommer frånvaro på grund av föräldraledighet, vård av sjukt barn och tjänstledighet. Bortovaron för tidvis tjänstgörande personal bedöms kunna bli ungefär 2 000 personer samtidigt.

Mot denna bakgrund anser regeringen att det nya personalförsörjningssystemet inte kommer att medföra några drastiska förändringar i

jämförelse med det tidigare pliktsystemet eller med den vanliga frånvaron från arbetet i dag.

Samtidigt vill regeringen understryka vikten av ett förtroendefullt samarbete mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna när det gäller systemet med tidvis tjänstgörande personal. Som framhållits är det av stor vikt att en sådan dialog sker.

Regeringen vill i sammanhanget erinra om att det finns civila myndigheter som har ett särskilt ansvar för vissa grundläggande samhällsfunktioner. Några av dessa har också en central funktion vid krisberedskap. Ett område där behov av dialog och samverkan kan uppstå med beaktande av särskilda situationer är på totalförsvarsområdet där olika aktörer har viktiga uppgifter. Vissa myndigheter deltar även i internationell verksamhet i olika former. Dessa förhållanden gäller t.ex. polisen. Regeringen utgår från att Försvarsmakten kommer att ta initiativ till att utveckla ändamålsenliga samverkansformer med dessa myndigheter.

Härutöver anser regeringen, i likhet med bl.a. Svenskt Näringsliv, att de civila arbetsgivarna generellt är viktiga aktörer för ett stabilt framtida personalförsörjningssystem. Det är därför angeläget att Försvarsmakten tar ett tydligt ansvar för att hålla dialogen med den civila arbetsmarknaden levande. Det är också viktigt att arbetet med att bygga en bred förankring och goda relationer introduceras tidigt i processen. Ett gott och utvecklat samarbete mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna är en av de mest avgörande delarna för att tillförsäkra en långsiktigt säker bemanning av Försvarsmaktens organisation.

Personalförsörjningsutredningen bedömer att Försvarsmaktens organisation för arbetet med de civila arbetsgivarna – arbetsgivarrelationer – i nuläget inte är dimensionerad eller organiserad för det framtida behovet. Det saknas tillräckliga resurser, både centralt och lokalt. Utredningen har inhämtat att det på olika förband i Försvarsmakten finns initiativ och idéer och i vissa fall även ett utvecklat lokalt samarbete med arbetsgivarna på orten. Det finns även på flera håll i Försvarsmakten en medvetenhet om att de civila arbetsgivarna kommer att utgöra viktiga aktörer. Dock saknas i många fall ett ramverk och en samlad styrning och stöd för att kunna utveckla och prioritera uppgiften. Regeringen delar utredningens uppfattning.

De civila arbetsgivarna kommer under vissa perioder att vara i stort behov av Försvarsmaktens stöd och kompetens avseende det nya regelverk som föreslås i denna proposition för kontinuerligt och tidvis tjänstgörande militär personal. Det är enligt regeringen därför angeläget att Försvarsmakten har en organisation för att möta dessa behov.

Regeringen bedömer också att det kommer att finnas behov av olika karaktär, både löpande förtroendeskapande arbete och direkt stöd i samband med uttag av ledighet. Det regelverk som regeringen föreslår i denna proposition kommer att ge upphov till frågor hos Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna.

Utredningen föreslår att en centralt placerad funktion med ett sammanhållande ansvar inrättas inom Försvarsmakten och att lokala resurser tillförs förbanden. Genom att hålla samman arbetet på central nivå och avsätta resurser för detta kommer det enligt utredningen att finnas goda förutsättningar för att strategiskt utveckla och utvärdera

arbetet. Behovet av att ta fram informationsmaterial, att informera civila arbetsgivare och att utbilda Försvarsmaktens personal kommer initialt att vara stort.

Ett arbete av det här slaget bör enligt utredningen byggas både centralt och lokalt. Genom en central funktion med ett sammanhållet, stödjande och styrande ansvar kommer förutsättningarna för gemensam och likformig utveckling på lokal nivå att öka. På lokal nivå är det särskilt viktigt att prioritera löpande och förtroendeskapande dialog och samarbete.

Personalförsörjningsutredningens slutsats är att för att etablera en relation med den civila arbetsgivaren behöver kontakten tas långt innan det är tid för tjänstgöring. Information om vad det innebär att ha en tidvis tjänstgörande anställd kommer att behöva tas fram och kommuniceras.

Regeringen delar Personalförsörjningsutredningens uppfattning och anser att en central funktion för arbetsgivarrelationer snarast bör inrättas inom Försvarsmakten. Funktionen bör ha de uppgifter m.m. som har redovisats ovan. Regeringen anser vidare att det är viktigt att arbetet med att etablera goda relationer med de berörda civila arbetsgivarna inleds så tidigt som möjligt. Rutiner för att svara på frågor och ge ut information bör vara väl etablerade när den föreslagna speciallagstiftningen som möjliggör tidvis tjänstgörande personal träder i kraft.

Regeringen vill också betona vikten av lokal samverkan mellan Försvarsmaktens förband, berörda kommuner och näringsliv. I detta sammanhang vill regeringen som ett exempel på sådan samverkan lyfta fram det nyligen inrättade Försvarsmaktsråd Skaraborg, med deltagande från fem berörda förband, tre kommuner, företag, organisationer och andra aktörer i Västra Götaland. Syftet är att skapa en gemensam plattform för dialog i frågor som rör Försvarsmaktens förutsättningar för fortsatt utveckling i regionen. De frågor som berörs är bland annat utbildning, rekrytering, boende, infrastruktur och arbetsgivarfrågor.

I den nya Försvarsmakten, där soldatnivån inte längre består av värnpliktiga utan av anställd personal, är det angeläget att Försvarsmakten vidtar särskilda åtgärder för att upprätthålla försvarets folkliga förankring. En god kännedom om, och ett intresse för, försvaret över hela landet är också en nödvändig grund för rekrytering till den grundläggande militära utbildningen och för rekrytering av anställda gruppbefäl, soldater och sjömän. Enligt regeringen bör också frivilligrörelsen kunna ha en uppgift i detta sammanhang. Genom en aktiv frivillig försvarsverksamhet främjas bl.a. Försvarsmaktens verksamhet.

Härutöver anser regeringen att försvarsmaktsråd kan vara en lämplig åtgärd för att upprätthålla och utveckla folkförankringen. Ett sådant råd finns redan i Västra Götaland och på ett par platser till i landet. Regeringen anser att Försvarsmakten bör överväga att ta initiativ till att inrätta försvarsmaktsråd även på andra platser eller orter där myndigheten bedriver en mer omfattande verksamhet.

Som *Försvarsmakten* har påpekat är det i enlighet med förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten myndigheten själv som – vid sidan om vad regeringen har beslutat – bestämmer sin organisation. Regeringen anser därför att Försvarsmakten bör överväga dels att inrätta

Genom reformeringen av personalsystemet på soldatnivån kommer Försvarsmakten att ha en helt ny grupp anställda, en personalkategori som dessutom är tidsbegränsat anställd. Detta kommer att ställa nya och särskilda krav på Försvarsmakten som arbetsgivare. En viktig del i personalförsörjningsreformen är att Försvarsmakten framstår som en attraktiv arbetsgivare och att myndigheten kontinuerligt kan rekrytera ny personal.

Den nya personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän kommer att ställa delvis andra krav än vad personalen gjort i det tidigare personalförsörjningssystemet. Genom den tidsbegränsade anställningen med den redan från början fastlagda inriktningen att den enskilde individen efter att ha fullgjort sitt kontraktsåtagande ska lämna försvaret för att övergå till annan, civil anställning kommer Försvarsmakten att möta nya frågor som är specifika för denna personalkategori. Det kan framför allt gälla frågor om olika sociala villkor.

Frågor av detta slag bör i första hand hanteras av arbetsgivaren, dvs. Försvarsmakten, och parterna på det statliga avtalsområdet. Regeringen har tidigare i detta avsnitt förordat att Försvarsmakten bör inrätta en särskild funktion för arbetsgivarrelationer. Denna funktion är emellertid enligt regeringen sannolikt inte ett ändamålsenligt forum för partsdiskussioner om sociala villkor. Enligt regeringens mening bör Försvarsmakten, utöver funktionen för arbetsgivarrelationer, tillsammans med avtalsparterna överväga att inrätta en partssammansatt grupp för frågor som sociala villkor för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Frågor som är viktiga för parterna att följa kan t.ex. vara löner, försäkringar och premier.

## 9 Civilt meritvärde

**Regeringens bedömning:** En centralt placerad funktion i Försvarsmakten för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning bör övervägas. Syftet med en civil meritvärdering är att tillförsäkra att erfarenheter och utbildning som den enskilde fått under anställningen i Försvarsmakten bedöms och värderas på ett likvärdigt sätt så att de ger ett verkligt meritvärde efter avslutad anställning. Försvarsmakten bör utveckla det civila meritvärdet i samverkan med övriga aktörer på den civila arbetsmarknaden och med utbildningsväsendet.

Tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän som tjänstgör kontinuerligt bör ha möjlighet att i samverkan med arbetsgivaren upprätta en individuell karriärväxlingsplan. Planen bör upprättas tidigt under anställningen. Den bör innehålla insatser i slutet på anställningen som förbereder individen för en civil karriär. Försvarsmakten bör överväga att ta upp denna fråga med parterna på det statliga avtalsområdet.

Vidare bör Försvarsmakten överväga att erbjuda kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, som är lämpliga och vill fortsätta arbeta inom Försvarsmakten, utbildning till specialistofficer.

Prop. 2011/12:115

**Utredningens förslag:** överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning.

### Remissinstanserna

#### *Civilt meritvärde*

Bland annat *Försvarsmakten*, *Rekryteringsmyndigheten*, *Totalförsvarets forskningsinstitut*, *Facket för Service och Kommunikation (SEKO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Förbundet Reservofficerarna* och *Intresseorganisationen Svensk Soldat* är huvudsakligen positiva till utredningens förslag. Enligt *Rekryteringsmyndigheten* kommer civilt meritvärde att ha stor betydelse om det nya personalförsörjningssystemet ska fungera som det är tänkt. Den som väljer att tjänstgöra i Försvarsmakten måste uppleva att tjänstgöringen ger något som hon eller han har användning av i det civila arbetslivet. *Svensk Soldat* har en liknande uppfattning och understryker att den civila meriteringen bör ske kontinuerligt under anställningen. Den bör därför certifieras periodvis under anställningstiden och inte enbart efter avslutat kontrakt, vilket utredningen föreslår. Även *Reservofficerarna* har en likartad uppfattning och vill betona betydelsen av civilt meritvärde. I samverkan med parterna på den civila arbetsmarknaden bör Försvarsmakten utveckla värdet av att vara och ha varit anställd i Försvarsmakten. Det gäller, enligt förbundet, alla anställningsformer men är särskilt viktigt för de tidvis tjänstgörande kategorierna.

För att ytterligare öka värdet av att tjänstgöra inom Försvarsmakten menar *Reservofficerarna* också att Försvarsmakten bör få i uppdrag att utreda och utveckla hur t.ex. finansiering av studier – genom förstärkta studiemedel eller minskat behov av att låna för vidare studier – skulle kunna vara ett medel för att öka Försvarsmaktens attraktionskraft som arbetsgivare. *Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI)* lyfter fram en annan aspekt. FOI menar att en av Försvarsmakten bekostad utbildning med högt civilt meritvärde skulle kunna utnyttjas av den enskilde som efter färdig utbildning säger upp sig för att ta ett attraktivt erbjudande på den civila arbetsmarknaden. Enligt FOI skulle man kunna överväga s.k. inlåsnings effekter, t.ex. i form av återbetalningsskyldighet för del av utbildningskostnaden.

*Rekryteringsmyndigheten* och *Svensk Soldat* tillstyrker förslaget att Försvarsmakten bör inrätta en centralt placerad funktion för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning. Även *Försvarsmakten* är positiv och delar utredningens syn på behovet av meritbedömningar och certifiering. Samtidigt erinrar myndigheten om att det bör vara Försvarsmakten som bestämmer om sin egen organisation.

Totalförsvarets forskningsinstitut, Rekryteringsmyndigheten, Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Förbundet Fredsbaskrarna Sverige och Kungliga Krigsvetenskapsakademien är i huvudsak positiva till utredningens förslag. I likhet med utredningen anser Rekryteringsmyndigheten att Försvarmakten ska ha ett ansvar för att den som anställs som gruppbefäl, soldat eller sjöman kan återgå till civil verksamhet. Detta är viktigt från rekryteringssynpunkt. I fråga om karriärmöjligheter anser Rekryteringsmyndigheten att det ska vara vidareutbildning till annan befattning och en ny karriär, inte fortsatt tjänstgöring som gruppbefäl, soldat eller sjöman. Försvarets radioanstalt (FRA) vill för sin del framhålla att Försvarmakten i dag har flera kategorier av anställd civil personal i olika kompetensnivåer som kan vara intressanta för Försvarmakten och FRA att studera närmare ur ett karriärväxlings- och karriärutvecklingsperspektiv.

## Skälen för regeringens bedömning

### Inledning

Försvarmaktens nya personalförsörjningssystem med bl.a. tidsbegränsade anställningar innehåller en rad komponenter vilka alla är viktiga och där flera är nya för Försvarmakten. Det gäller bl.a. rekryteringskraften, personalomsättning, tjänstgöringens speciella art och den enskildes möjlighet till en civil verksamhet efter anställningen i Försvarmakten. I detta sammanhang aktualiseras frågan om civilt meritvärde av de militära erfarenheterna och den militära utbildningen.

Civilt meritvärde innebär således att den kunskap och erfarenhet som en individ får genom tjänstgöringen i Försvarmakten ska vara en merit i det civila arbetslivet och underlätta en fortsatt karriär där.

I och med att längre tidsbegränsade anställningar införs för gruppbefäl, soldater och sjömän kommer behovet av att tjänstgöringen ska ge ett civilt meritvärde att öka. Ett tydligt och uttalat civilt meritvärde kommer att öka Försvarmaktens attraktionskraft. Det är också av stor betydelse för att personalförsörjningsreformen och anställningsformen tidsbegränsat anställda ska få acceptans i samhället.

Försvarmakten har i dagsläget inga myndighetsövergripande krav på eller rutiner för ett systematiskt arbete med att omvandla erfarenheter från tjänstgöringen i försvaret till ett civilt meritvärde. Detta beror i huvudsak på att soldatförsörjningen under mycket lång tid har varit säkrad genom värnplikten och att den anställda personalen haft tillsvidareanställningar med goda karriärmöjligheter inom den egna myndigheten. Försvarmakten har inte behövt utveckla en kompetens och förmåga att omsätta erfarenhet och kunskap till ett civilt meritvärde.

Det nya personalförsörjningssystemet ändrar dessa förutsättningar. Personalförsörjningsutredningen pekar på att det tidigare Värnpliktsrådet verkade för att värnpliktigas tjänstgöring och utbildning ska ge bra civila meriter. Värnpliktsrådet har drivit frågor om att värnpliktiga som får utbildningar med en civil motsvarighet, t.ex. körkort och väktarutbildningar, ska få ett intyg som gör utbildningen gångbar på den civila

marknaden. Till en del har förbanden också vidtagit vissa åtgärder för att förbättra arbetet med att ge dem som lämnar försvaret ett civilt meritvärde.

Utredningen redovisar också frågeställningen från en annan utgångspunkt. På ett mer informellt sätt är civilt meritvärde redan ett inarbetat begrepp inom vissa delar av Försvarmakten, t.ex. jägarförband och Tolkskolan. Genom nätverk och kamratföreningar har tidigare soldater och reservofficerare vid dessa förband kunnat nå kvalificerade personer för rekrytering till tjänster i det civila arbetslivet. Kamratföreningarnas resonemang bygger på att om en ung människa söker sig till dessa kvalificerade förband, blir uttagen och klarar av tjänstgöringen, innebär detta redan i sig en merit. Det är således till stor del meriten att ha blivit uttagen och klarat tjänstgöringen som räknas som det civila meritvärdet i det här fallet, inte i första hand utbildningarna inom ramen för tjänstgöringen.

#### *Civila certifikat och värdering av kompetens*

För flertalet kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän kommer anställningen i Försvarmakten att vara det första steget in på arbetsmarknaden. Inom ramen för syftet med den militära tjänstgöringen är det viktigt att tjänstgöringen i Försvarmakten för denna kategori anställda kan ge arbetslivserfarenhet och kunskaper som är användbara och attraktiva på den civila arbetsmarknaden. Regeringen delar *Totalförsvarets rekryteringsmyndighets* uppfattning att ett civilt meritvärde kommer ha stor betydelse för att det nya personalförsörjningssystemet ska fungera som det är planerat. Här har Försvarmakten som arbetsgivare ett särskilt ansvar.

En förbättring av det civila meritvärdet av tjänstgöringen i Försvarmakten bör enligt regeringen utgå från två förhållanden. Det ena är att Försvarmaktens anseende som kvalificerad och attraktiv arbetsgivare är av stor betydelse. Det bör vara en merit redan i sig att ha blivit uttagen till och ha tjänstgjort i Försvarmakten. Att Försvarmakten uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med kvalificerad personal kommer att vara av stor betydelse för myndighetens möjlighet att attrahera rätt kompetens.

Det andra förhållandet är att de erfarenheter som den enskilde fått och de utbildningar som hon eller han genomgått ska vara meriterande. För att detta ska vara möjligt krävs att utbildningarna m.m. översätts till intyg eller certifikat som är användbara på den civila arbetsmarknaden. Försvarmaktens förmåga att bedöma erfarenhet och utbildning till att vara användbara även på den civila arbetsmarknaden är viktig för att myndigheten ska vara en attraktiv arbetsgivare.

I nuläget är ansvaret i Försvarmakten för att värdera kunskap och erfarenhet till ett civilt meritvärde delegerat till förbandscheferna. I framtiden kommer insatsorganisationens förbandschefer att ansvara för rekrytering, utbildning och övning samt ledning i fred och krig. Regeringen ifrågasätter lämpligheten i den hittillsvarande ordningen där förbandschefen – oavsett om det är förbandschefen i dagens grundorganisation eller förbandschefen i morgondagens insatsorganisationen –

beslutar om en viss verksamhet kvalificerar till ett på den civila arbetsmarknaden användbart certifikat eller inte. Formerna och riktlinjerna för certifiering och värdering bör enligt regeringen i stället regleras centralt i Försvarsmakten.

Enligt utredningen förekommer det att Försvarsmaktens förbandschefer av ekonomiska skäl har låtit erfarna kolleger utbilda inom vissa områden för att undvika den merkostnad som uppstår om extern kompetens eller externa examinatorer engageras. Utredningen uppger att detta inte ska ha medfört att resultatet blivit sämre ur ett försvarsmaktsperspektiv. Däremot kan det, enligt utredningen, vara en väsentlig skillnad för den enskilde, såvida den ”interna” utbildningen inte är godkänd på den civila arbetsmarknaden. Erfarenheten eller kunskapen får ett ringa eller inget värde för en fortsatt karriär efter militärtjänstgöringen och tiden kan upplevas som bortkastad, menar utredningen.

Regeringen delar utredningens uppfattning att om möjligt all utbildning bör certifieras enligt ungefär samma normer som råder på den civila arbetsmarknaden. Likaså bör erfarenhet som inte fått genom specifik utbildning utan genom själva tjänsteutövandet värderas och översättas så att den får samma värde som motsvarande erfarenhet vunnit på den civila arbetsmarknaden.

Regeringen anser vidare att genom att Försvarsmakten har en väl utvecklad förmåga att värdera kompetens bör den ordinarie utbildningen och tjänstgöringen i sig kunna ge ett tillräckligt högt civilt meritvärde. Det kommer inte att behöva kompletteras med annan utbildning.

Regeringen anser också att Försvarsmakten bör överväga att inrätta en centralt placerad funktion för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning. Syftet med meritvärderingen ska vara att tillförsäkra att utbildning och erfarenheter som den enskilde fått under anställningen i Försvarsmakten bedöms och värderas på ett likvärdigt sätt så att de ger ett verkligt meritvärde efter avslutad anställning. Fyra förband i Försvarsmakten har under 2009–2010 haft Högkvarterets uppdrag att utarbeta metoder och definiera medel för att utveckla det civila meritvärdet för tidsbegränsat anställda soldater. Utgångspunkten i uppdraget var att definiera den del av meritvärdet som är direkt kopplad till utbildningen och tjänstgöringen i Försvarsmakten, dvs. meritvärdet från den militära professionen. I uppdraget låg också att utveckla de utbildningar och tjänstgöringar som leder mot civila certifikat och som motsvarar civila utbildningar. Förbandens verksamhet samordnades under våren 2010 med Högkvarterets pågående arbete med att övergripande utveckla arbetsgivarrelationer.

#### *Karriärväxling för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän*

De kontinuerligt tjänstgörande gruppbefälen, soldaterna och sjömännen kommer att anställas som längst i åtta år med möjlighet att förnya anställningen till som längst sammanlagt tolv år. I och med att det är en tidsbegränsad anställning kommer denna grupp att ha ett annat förhållningssätt till sin anställning än den tillsvidareanställda personalen.

Att planera för tiden efter anställningen kommer att bli både naturligt och viktigt.

Regeringen delar utredningens farhågor att om karriären efter tjänstgöringen i Försvarsmakten av den enskilde upplevs som alltför osäker kan detta påverka arbetstagarens möjlighet att koncentrera sig på tjänstgöringen i Försvarsmakten. Den enskilde kan istället komma att ägna sig åt att leta arbete. Detta kan i sin tur också leda till att den tidsbegränsat anställda lämnar sin anställning i Försvarsmakten för en civil tillsvidareanställning tidigare än avtalat.

I Försvarsmakten finns sedan 2008 ett s.k. karriärväxlingsprogram som riktar sig till all tillsvidareanställd personal. Målet med programmet har varit att ge de anställda sådana meriter och erfarenheter att hon eller han ska vara en eftertraktad resurs på den civila arbetsmarknaden. Ytterst har dock syftet varit att komma till rätta med obalanser i åldersstrukturen och att avveckla personal vars kompetens inte längre behövs i Försvarsmakten. Karriärväxlingen är främst Försvarsmaktens verktyg för den militära personalen. Men det har också erbjudits civila arbetstagare.

Karriärväxlingsprogrammet aktiveras då det finns ömsesidiga önskemål om att lämna Försvarsmakten. Det bygger på att Försvarsmakten ser ett intresse av att individen lämnar Försvarsmakten för ett annat yrke. Det är förbandschefens och utvecklingssamtalsansvarig chefs ansvar att informera om och väcka intresse för denna möjlighet.

Resultatet av genomförda karriärväxlingsåtgärder har varit begränsat och programmet har inte uppnått uppsatta mål. Under 2008 beviljades endast 23 personer karriärväxling. Under 2009 växlade fem personer karriär med hjälp av programmet. Under 2010 var det åtta personer. Ambitionen när programmet introducerades var att ca 300 individer årligen skulle karriärväxlas.

Utgångspunkten är alltså att Försvarsmakten som arbetsgivare inte har eller har haft något större ansvar för att sörja för personalen efter avslutad anställning i Försvarsmakten.

När det gäller de nya längre tidsbegränsade anställningarna som gruppbefäl, soldater och sjömän anser regeringen, i likhet med utredningen, emellertid att ansvaret bör ses på ett annat sätt. Dessa längre tidsbegränsade anställningar skiljer sig markant från de på svensk arbetsmarknad normalt förekommande anställningsformerna. Det vore enligt regeringen därför inte orimligt att Försvarsmakten hade vissa skyldigheter avseende planering för tiden efter anställningen i Försvarsmakten.

Internationella erfarenheter visar enligt utredningen att om det redan i början på anställningen introduceras en plan för den framtida karriärväxlingen leder detta till en effektivare och för alla parter mer lyckad karriärövergång. Underlag från t.ex. Storbritannien visar att många av de som under slutet på anställningen i försvaret fått praktik hos en civil arbetsgivare också fått en civil anställning strax efter avslutad anställning i försvaret.

Mot denna bakgrund menar regeringen att Försvarsmakten bör överväga att tillhandahålla tid och professionellt stöd i karriärvägledning för kontinuerligt tjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän. Detta skulle innebära att en karriärväxlingsplan upprättas tidigt under

anställningen, helst under det första anställningsåret. Försvarsmakten bör i slutet på anställningen också ge arbetstagaren möjlighet att komplettera eller introducera studier eller utbildningar. Det kan också gälla att göra praktik hos en civil arbetsgivare eller andra insatser för att stärka möjligheten att få en lyckad karriärväxling.

De åtgärder som Försvarsmakten inom ramen för ett sådant karriärväxlingssystem skulle tillhandahålla bör utgå från hur länge individen tjänstgjort. Om individen skriver på och fullföljer en längre tidsbegränsad anställning bör detta leda till större åtaganden och stöd från Försvarsmakten än vid kortare anställningar eller i de fall individen avbryter anställningen innan avtalet löpt ut.

Regeringen anser att en sådan karriärväxlingsplan skulle vara ett betydelsefullt instrument för att få acceptans för personalförsörjningsreformen och för systemet med längre tidsbegränsade anställningar för gruppbefäl, soldater och sjömän. Planen skulle också vara ett starkt verktyg för att få individer att stanna längre och genomföra flera insatser.

Ett karriärväxlingsprogram är ett ansvar för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Regeringen vill dock betona att det huvudsakliga ansvaret att planera för framtiden alltid ligger hos den enskilde arbetstagaren.

Liksom utredningen anser regeringen att de närmare formerna för Försvarsmaktens skyldigheter och för karriärväxlingens utformning bör behandlas och beslutas av Försvarsmakten tillsammans med arbetsmarknadens parter. Försvarsmakten bör därför överväga att ta upp denna fråga med parterna på det statliga avtalsområdet.

#### *Karriärmöjligheter för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän*

Regeringen anser att det nya personalförsörjningssystemet innebär en kvalitetshöjning av personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Med en genomsnittlig tjänstgöringstid på fem till sex år, jämfört med värnpliktens nio till femton månader, och med erfarenhet av en till två internationella militära insatser kommer denna grupp att ha en gedigen erfarenhet och kunskap. Personalkategorin är således mycket viktig i Försvarsmakten.

Det är enligt regeringen angeläget att de som kan och vill utvecklas i rollen som gruppbefäl, soldat och sjöman också får möjlighet att göra detta. Om arbetsgivaren erbjuder goda utvecklingsmöjligheter kommer detta sannolikt att påverka den enskildes vilja att förnya den tidsbegränsade anställningen, liksom hennes eller hans intresse för en fortsatt karriär i Försvarsmakten. Regeringen menar vidare att det under perioderna mellan insatserna bör finnas tid för utbildning.

Till detta kommer att de gruppbefäl, soldater och sjömän som fullgjort sin kontraktstid har en god erfarenhet och kunskap om Försvarsmaktens verksamhet. De bör därför även efter avslutad tjänstgöring på soldatnivån i många fall kunna tillföra Försvarsmakten värdefull kompetens. Enligt Personalförsörjningsutredningen bedömer Försvarsmakten att majoriteten av framtidens specialistofficerare kommer att rekryteras ur gruppen gruppbefäl, soldater och sjömän. Det kan enligt regeringen därför vara lämpligt att erbjuda dem ur denna

kategori som vill fortsätta inom Försvarsmakten – och som bedöms lämpliga – utbildning till specialistofficer. Prop. 2011/12:115

Även om den enligt regeringen mest naturliga fortsättningen inom Försvarsmakten för de gruppbefäl, soldater och sjömän som vill arbeta vidare inom myndigheten skulle kunna vara utbildning till specialistofficer, anser regeringen att Försvarsmakten också bör vara öppen för att se personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän som en möjlig rekryteringskälla även för andra befattningar än som specialistofficer.

Sammanfattningsvis anser regeringen att Försvarsmakten bör säkerställa att den tidsbegränsat anställda personalen erbjuds karriär- och utvecklingsmöjligheter. I denna fråga delar regeringen inte *Rekryteringsmyndighetens* syn. I stället anser regeringen att åtgärderna bör avse både utveckling inom anställningen som gruppbefäl, soldat eller sjöman och utveckling för den personal som efter avslutad anställning vill fortsätta arbeta inom Försvarsmakten.

## 10 Ikraftträdande

<p><b>Regeringens förslag:</b> Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och ändringen i semesterlagen ska träda i kraft den 1 juli 2012.</p>
---

**Utredningen** har inte lämnat något förslag till ikraftträdandetidpunkt.

**Remissinstanserna** har inte yttrat sig i denna fråga.

**Skälen för regeringens förslag:** Försvarsmaktens personalförsörjningssystem är sedan en tid i omvandling. I detta arbete är den lagstiftning som här behandlas ett viktigt verktyg. Det är därför av stor vikt att de föreslagna lagändringarna kan genomföras och börja tillämpas snarast möjligt. Regeringen bedömer att detta är den 1 juli 2012.

## 11 Konsekvensbeskrivning

### 11.1 Inledning

Personalförsörjningsutredningen har i sitt betänkande gjort en omfattande analys av konsekvenserna av de förslag utredningen lämnar. Konsekvensredovisningen gäller bl.a. de ekonomiska konsekvenserna, konsekvenser av skilda slag av förslagen om information i skolan, karriärväxling och värdering av kompetens, funktionen för stöd till civila arbetsgivare och anstånd med studier. Redovisningen gäller också konsekvenser för jämställdheten och för företagen samt de ytterligare konsekvenser utredningen bedömer att införandet av det nya personalförsörjningssystemet medför.

Utredningen anser att kostnaderna för förslagen inryms i gällande budgetramar för Försvarsmakten, grundat på den ekonomiska planering som låg till grund för riksdagens beslut våren 2009 med anledning av den försvarspolitiska inriktningspropositionen (prop. 2008/09:140, bet.

2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). Utredningen menar därför att förslaget till nytt personalförsörjningssystem inte föranleder någon ändrad bedömning vad gäller anslagen till Försvarmakten. Däremot kan, framhåller utredningen, förslagen innebära att Försvarmakten behöver förändra sin egen planering.

Prop. 2011/12:115

Utredningen har inriktat sina kostnadsberäkningar huvudsakligen på de merkostnader, och besparingar, som följer av utredningens förslag. Vid sidan om detta redovisar utredningen vissa iakttagelser och slutsatser om kostnader och planering för att genomföra det som redan är beslutat och om konsekvenser knutna till det.

Utredningen pekar vidare på att reformen är den största omställningen av Försvarmaktens personalförsörjning sedan värnplikten infördes 1901. Införandet av ett försvar med enbart anställd personal – förutom i hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna – innebär dessutom det sista steget i omställningen från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar. Mot den bakgrunden bör reformeringen av personalförsörjningen för Sveriges försvar enligt utredningen inte ses som en försvarmaktsintern angelägenhet utan som en angelägenhet för hela samhället.

Det är enligt utredningen inte rimligt att anta att omställningen ska kunna genomföras utan ett brett stöd från övriga delar av samhället. De som allra tydligast kommer att beröras är bl.a. de civila arbetsgivarna. Dessa kommer att ha arbetstagare anställda tidvis, vilka kommer att vara lediga från sina anställningar för att tjänstgöra i Försvarmakten. Det är av största vikt att en balans uppnås mellan det direkta ansvar som ska bäras av Försvarmakten och det ansvar som ska bäras av enskilda individer och de civila arbetsgivarna. Att uppnå en sådan balans och en fungerande dialog kommer enligt utredningen att vara en av Försvarmaktens viktigaste frågor i relationen till både de enskilda arbetstagarna och de civila arbetsgivarna.

I remissbehandlingen av betänkandet har en del remissinstanser lämnat synpunkter på eller i övrigt kommenterat redovisningen av utredningsförslagets konsekvenser.

*Riksrevisionen* menar att en framgångsrik reformering av försvaret kräver att regeringen kan ge Försvarmakten de förutsättningar som myndigheten behöver för att kunna genomföra de planerande åtgärderna inom personalförsörjningen. Vidare måste enligt Riksrevisionen Försvarmakten ha förmåga att ställa om och uppnå resultat inom förändringsarbetet. En förutsättning för framgång är t.ex. att Försvarmakten anpassar avtalsstrukturen för att upprätthålla attraktionskraften för soldat- och officersyrket och för att uppnå en kostnadseffektiv organisation. Riksrevisionen understryker att det är viktigt att genomförandet av det nya personalförsörjningssystemet följs upp.

*Försvarmakten* vill för sin del framhålla att det utan tillgång till empiriska data är svårt att beräkna de omställningskostnader personalförsörjningsreformen för med sig. Myndighetens ekonomiska beräkningar bygger därför än så länge på antaganden. Internationella erfarenheter pekar dock enligt Försvarmakten på svårigheten i att avgöra hur attraktivt soldatyrket uppfattas och vilka åtgärder som krävs för att attrahera, rekrytera, anställa, nyttja och avveckla soldater och sjömän. Myndigheten betonar att personalförsörjningsreformen bara kan genomföras i den takt ekonomin vid varje tillfälle medger.

*Ekonomistyrningsverket (ESV)* anser att utredningen har redovisat en väl genomförd kostnads- och konsekvensanalys som i möjligaste mån visar de kostnader som respektive åtgärd kan komma att medföra. Eftersom utredningen bedömer att kostnaderna kommer att inrymmas inom befintliga ramar har ESV ingen anledning att göra någon annan bedömning än den utredningen gjort avseende kostnader och konsekvenser. *Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI)* har en delvis likartad syn och konstaterar att utredningen inte gör några fullständiga kostnadsberäkningar utan redovisar endast merkostnader som följer på utredningens förslag. FOI har inget att erinra mot bedömningen av dessa merkostnader. Samtidigt erinrar FOI om att ekonomiska risker kan finnas i antaganden om rekryteringskraft, avgångar under utbildning, förtidsavgångar, genomsnittliga anställningstider, lönenivåer och merkostnader grundade på ett premiesystem. Sådana kostnader kan enligt FOI komma att uppgå till högre belopp än vad som beaktats i den nuvarande planeringen.

Inte heller *Statskontoret* har någon anledning att ifrågasätta de kostnadsuppskattningar som utredningen gjort av de olika förslagen. Redovisade osäkerheter i antaganden och konsekvenser innebär dock att det är viktigt med en beredskap för att de bedömda beloppen i realiteten kan bli andra och kanske avsevärt högre. Statskontoret noterar i övrigt att utredningen närmast i förbigående konstaterar att för enskilda arbetsgivare kan den sammantagna kostnaden för att ha en tidvis tjänstgörande arbetstagare i Försvarsmakten anställd i vissa fall kan bli hög. Detta sägs dock, pekar Statskontoret på, utan att några belopp diskuteras eller förslag redovisas för att minska denna börda. Inte heller diskuterar utredningen vilka följder förhållandet kan ha på rekryteringen och de civila arbetsgivarnas inställning. Slutligen instämmer Statskontoret i bedömningen att det mest prioriterade förslaget är att inrätta funktionen för de civila arbetsgivarna.

En annan syn har *Officersförbundet (OF)* som är kritiskt och menar att de ekonomiska konsekvenserna av reformen inte är tillräckligt belysta. OF pekar på att Totalförsvarets forskningsinstitut i en rapport, Frivilliga soldater i stället för plikt, i november 2010 varnade för en sannolik fördyring på upp till en och en halv miljard kronor. OF menar också att Försvarsmaktens eftersatta lönepolitik är en väsentlig osäkerhetsfaktor eftersom det inte handlar om villkor m.m. bara för soldater utan även för andra personalkategorier. När det gäller tidsbegränsat anställda anser OF att utredningen har en alltför optimistisk syn. Utredningen synes utgå från att frågan om försvarsmaktsanställning ska vara en samhällsangelägenhet. Civila arbetsgivare förväntas vilja bidra och dela ansvaret genom att medge dubbla anställningar och vara med och dela rehabiliteringsansvaret. OF anser att det inte finns något i utredningens betänkande som styrker att en sådan vilja finns.

Regeringen vill inledningsvis understryka att frågan om försvarets personalförsörjning måste ses som en fråga för hela samhället. Det är inte en fråga för bara försvarssektorn eller Försvarsmakten.

I fråga om konsekvenser av utredningens redovisade förslag ansluter sig regeringen i allt väsentligt till den analys och de konsekvensbedömningar utredningen gör i betänkandet och som stöds av flera remissinstanser. Samtidigt är regeringen medveten om – såsom en del

remissinstanser också påpekar – att det finns osäkerheter. Det gäller, som FOI erinrar om, bl.a. rekryteringskraften, avgångar i förtid och olika slag av merkostnader. Försvarmakten har framhållit att de ekonomiska beräkningarna bygger på antaganden.

Regeringen vill här erinra om vad regeringen anförde redan i den försvarspolitiska inriktningspropositionen 2009, nämligen att utvecklingen mot ett mer användbart och tillgängligt försvar bara kan ske i den takt som ekonomin medger (prop. 2008/09:140). Detta gäller också genomförande av personalförsörjningsreformen. Osäkerheterna understryker också behovet av en noggrann uppföljning – både av Försvarmakten själv och av regeringen – av Försvarmaktens genomförande det reformerade personalförsörjningssystemet.

## 11.2 Ekonomiska konsekvenser

### 11.2.1 Allmänt

Som regeringen pekat på i föregående avsnitt har utredningen inriktat sina kostnadsberäkningar huvudsakligen på de merkostnader och besparingar som följer av utredningens förslag. Regeringen ansluter sig till detta synsätt och behandlar därför inte kostnader m.m. som har sin grund i beslut som redan fattats av riksdag och regering.

Regeringen delar utredningens bedömning att det är svårt att beräkna omställningskostnaderna i samband med den förändring Försvarmakten nu genomgår. Myndigheten saknar i sin underlagsframtagning empirisk erfarenhet inom stora delar av området och gjorda beräkningar får därför grundas på antaganden. Svårigheterna bekräftas av erfarenheter från andra jämförbara stater vilka visar att omställningen från ett pliktssystem till ett system grundat på frivillighet ofta tar längre tid och kostar mer än förväntat. I likhet med utredningen anser regeringen också att det i nuläget inte är meningsfullt att uppskatta tänkbara oförutsedda kostnader här.

I tabellen nedan redovisas en sammanställning av kostnaderna för de ifrågavarande åtgärderna. Regeringen vill erinra om att det ligger inom Försvarmaktens beslutsbefogenheter att hantera åtgärderna i tabellen. Som framgår av tidigare avsnitt anser regeringen att Försvarmakten bör överväga att genomföra den redovisade inriktningen. Det är dock myndigheten som har att bestämma om och när detta ska ske.

Åtgärd	Årlig kostnad
Information i skolan	17
Karriärväxling och värdering av kompetens	89
Funktion för civila arbetsgivare	9
SUMMA	115

(varav medel som redan är upptagna i Försvarsmaktens planering 80)

Regeringens redovisade inriktning innebär ökade kostnader för Försvarsmakten med 115 miljoner kronor per år. Vissa åtgärder är emellertid inte ny verksamhet för Försvarsmakten utan ambitionsökningar eller innebär ett delvis förändrat innehåll i en redan pågående åtgärd. Regeringen vill ge två exempel. Det ena är att Försvarsmakten redan idag informerar i skolor med flera förband. Det andra exemplet är att det i Försvarsmaktens interna verksamhetsplanering från och med år 2016 är avsatt 100 000 kronor per anställd gruppbefäl, soldat och sjöman för karriärväxling. Detta innebär 80 miljoner kronor årligen från år 2016 om 800 gruppbefäl, soldater och sjömän årligen kommer att karriärväxla.

Liksom utredningen anser regeringen att de åtgärder som redovisas är naturliga följder av omställningen av personalförsörjningssystemet. Det ligger därför inom arbetsgivarens ansvar att hantera detta inom myndighetens befintliga uppdrag. I diskussioner med Försvarsmakten har utredningen dock erfårit att medel för delar av åtgärderna (35 miljoner kronor) inte har inarbetats i Försvarsmaktens nuvarande planering.

Regeringen delar utredningens slutsats att åtgärderna inte föranleder en förändrad bedömning vad gäller Försvarsmaktens anslag i förhållande till den planering som låg till grund för riksdagens beslut våren 2009 (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). Åtgärderna är sådana som Försvarsmakten har att besluta om och vidta, och därmed även att finansiera.

Regeringen återkommer i senare avsnitt till frågor om ekonomiska konsekvenser för andra myndigheter och företag.

De åtgärder som regeringen redovisar och som får ekonomiska konsekvenser för Försvarsmakten är således;

- Utökad informationssatsning i skolan,
- Karriärplanering inklusive vissa åtgärder för att stärka det civila meritvärdet för den tidsbegränsat anställda personalen, och
- En särskild funktion för de civila arbetsgivarna.

Kostnaderna för att genomföra dessa åtgärder kommer inte att uppkomma omedelbart i full utsträckning för Försvarsmakten. Försvarsmakten kommer även i viss mån att kunna påverka själva genomförandet.

De mer kostsamma åtgärder som rör karriärväxlingen, och innefattar praktik och utbildning för den enskilde, kommer till stor del att infalla i slutet av en längre tidsbegränsad anställning. Försvarsmakten har i sin planering avsatt medel för detta från och med år 2016. Övriga åtgärder kopplade till karriärväxlingen, t.ex. framtagandet av en karriärplan och rutiner för att ha en enhetlig process för certifiering, får i första hand

konsekvenser för Försvarsmaktens organisation och processer. De är därför inte kostnadsdrivande i någon nämnvärd utsträckning. Prop. 2011/12:115

Regeringen anser, liksom utredningen, att den mest prioriterade åtgärden är att inrätta en funktion för de civila arbetsgivarna, se avsnitt 8 (Vissa arbetsgivarfrågor). En sådan funktion kommer att ha en stor betydelse för att tidigt etablera långsiktiga och förtroendefulla kontakter på såväl lokal som central nivå på den civila arbetsmarknaden. Funktionen kommer dessutom att vara särskilt viktig under införandefasen av reformen, eftersom det då kommer att finnas ett stort behov av information och utbildning.

Den utökade satsningen på information och utbildning i gymnasieskolan till lärare och elever kan Försvarsmakten införa successivt och utveckla i den takt ekonomin medger. Som nämnts informerar Försvarsmakten redan i dag i viss utsträckning i skolor. En förstärkt satsning kommer därför inte att medföra helt nya kostnader för Försvarsmakten. Till detta kommer att det redan finns upparbetade kontaktnät på fler håll. Vidare är visst material framtaget.

### 11.2.2 Ekonomiska bedömningar

I detta avsnitt redovisar regeringen utvecklade ekonomiska bedömningar av de olika åtgärderna. Regeringen ansluter sig i allt väsentligt till de bedömningar som utredningen gjort i sitt betänkande.

Information i skolan Kostnader för en utökad information i skolan (miljoner kronor)

Åtgärd	Årlig kostnad
Årsarbetskraft för undervisning och information i skolorna	7
Utveckling, marknadsföring, samordning m.m.	3
Informationsmaterial	7
SUMMA	17

Försvarsmakten har redan i dag enligt 8 kap. förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal i uppgift att ge försvarsinformation. Försvarsmakten genomför också redan på flera områden informationssatsningar inom skolans område. Det finns därför redan i dag resurser avsatta för denna verksamhet. Åtgärderna är således till viss del redan finansierade.

Utredningen har utgått från att det i Sverige i dagsläget finns knappt 1 000 gymnasieskolor, inklusive friskolorna. Det är rimligt att anta att varje informationstillfälle vid en skola tar en dag, inklusive restid. Vid varje besök bör två försvarsmaktsanställda delta. Om alla skolor besöks en gång per år innebär det sammanlagt ca 16 000 arbetstimmar per år, vilket motsvarar ca tio årsarbetskrafter. Detta motsvarar ca 7 miljoner kronor inklusive verksamhetskostnader som traktamenten m.m.

Utöver detta behövs personal som utvecklar och marknadsför utbildningen gentemot skolorna. Det finns i dag inte någon särskild personal med dessa uppgifter i Försvarsmakten. Det är rimligt att anta att det sammantaget kommer att innebära upp till fyra årsarbetskrafter, till en total kostnad om ca 3 miljoner kronor. Kostnaderna för att producera informations- och utbildningsmaterial kan beräknas till ca 7 miljoner kronor årligen.

Sammanlagt bedöms informationsåtgärderna i skolan kosta ca 17 miljoner kronor per år för Försvarsmakten.

Regeringen anser också att Försvarsmakten bör överväga att erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till gymnasieelever. Det är enligt regeringen mycket svårt att bedöma kostnaderna för Försvarsmakten för detta, främst beroende på att det inte är möjligt att i dag säga hur många elever som vill utnyttja en sådan möjlighet. Försvarsmakten bedriver dock sedan länge vissa typer av introduktionsverksamhet – bl.a. ”prova på” – för att öka intresset för försvaret. På vissa sätt kan ett arbetsplatsförlagt lärande liknas vid denna redan pågående verksamhet.

Den information för och utbildning av elever och lärare som erbjuds är frivillig och kostnadsfri för skolorna. Regeringen anser därför att det inte kommer att uppstå några nämnvärda kostnader för skolorna eller kommunerna.

#### *Karriärväxling och värdering av kompetens*

Kostnader för karriärväxling och värdering av kompetens (miljoner kronor)

Åtgärd	Årlig kostnad
Direkta åtgärder i samband med karriärväxling	80
Administration och handledning	5
Funktion för certifiering och värdering	4
SUMMA	89

(varav medel som redan är upptagna i Försvarsmaktens planering 80)

När det gäller karriärväxling vill regeringen inledningsvis erinra om att det i detta sammanhang gäller den karriärväxling som har sin grund i att gruppbefäl, soldater och sjömän ska anställas tidsbegränsat. Försvarsmakten ska medverka till att den enskilde efter fullgjord tjänstgöringstid kan gå över till en verksamhet utanför Försvarsmakten. Som regeringen redovisat i avsnitt 9 Civilt meritvärde tillämpar Försvarsmakten sedan ett par år ett frivilligt karriärväxlingsprogram riktat till all tillsvidareanställd personal. Redovisningen i förevarande avsnitt gäller således inte karriärväxlingsprogrammet för den tillsvidareanställda personalen.

För att en karriärväxling ska bli effektiv bör planering och åtgärder utvecklas tillsammans med individen. Kostnaderna för karriärväxling är dels kostnader för att inom Försvarsmakten ha särskild personal anställd

för att administrera och handleda karriärväxling, dels kostnader för utbildning eller praktik utanför Försvarsmakten, t.ex. kursavgifter. Försvarsmakten kommer också att belastas med ett visst produktionsbortfall för den tid personalen utför olika aktiviteter kopplade till en individs karriärväxling.

Det är bara kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän som avslutar sin kontinuerliga tjänstgöring i Försvarsmakten och ska söka en civil karriär, som kan komma i fråga för karriärväxling. Försvarsmakten beräknar i sin utbildningsplan för år 2010 att det kan röra sig om ungefär 800 individer per år.

På central nivå kommer det behövas resurser för att utveckla policy och riktlinjer för arbetet. På lokal nivå kommer det att behövas resurser för arbetet tillsammans med gruppbefälen, soldaterna och sjömännen på förbanden och med den lokala arbets- och utbildningsmarknaden. Även om det redan finns vissa resurser för den här typen av verksamhet bedömer regeringen att omfattningen och inriktningen av karriärväxlingen måste öka. Regeringen bedömer att det kommer att behövas en årsarbetskraft per garnison eller motsvarande som är sammanhållande för karriärväxling och karriärplanering. Kostnaden för detta kan beräknas till 5 miljoner kronor inklusive vissa verksamhetskostnader kopplade till administrationen.

Personalförsörjningsutredningen redovisar att Försvarsmakten från och med år 2016 har avsatt 100 000 kronor per gruppbefäl, soldat och sjöman för karriärväxling och att myndigheten har beräknat att 800 gruppbefäl, soldater eller sjömän kommer att karriärväxla årligen från och med år 2016. Den totala summan som Försvarsmakten avsatt för karriärväxling av gruppbefäl, soldater och sjömän uppgår därmed till 80 miljoner kronor från och med år 2016. Utredningen bedömer att detta kommer att täcka de direkta kostnaderna för karriärväxling. Regeringen delar utredningens uppfattning.

För att stärka det civila meritvärdet har regeringen i avsnitt 9 Civilt meritvärde anfört att Försvarsmakten bör överväga att inrätta en centralt placerad funktion för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning. Rutiner och processer bör införas som säkerställer att all personal, även den tillsvidareanställda personalen, ges en civil examination av de utbildningar där det finns en civil motsvarighet. Erhållna erfarenheter bör också värderas och översättas till certifikat och intyg som är gångbara på den civila arbetsmarknaden. Detta arbete kommer att kräva att riktlinjer ses över och att resurser avdelas för att följa upp och utveckla arbetet.

I likhet med utredningen bedömer regeringen att funktionen initialt bör bemannas med två till tre personer och årligen kommer att kosta ca 2 miljoner kronor. I takt med att rutiner etableras kan funktionen sannolikt minska något i omfattning. Till detta kommer kostnader för vissa civila examinatore och för att utfärda civila certifikat och intyg. Detta bedöms kosta 2 miljoner kronor årligen.

Sammantaget beräknas åtgärderna för karriärväxling av gruppbefäl, soldater och sjömän samt en utvecklad process för certifiering och värdering av kompetens och erfarenhet kosta 89 miljoner kronor. Regeringen vill erinra om att av detta belopp är 80 miljoner kronor redan

*En funktion för stöd till de civila arbetsgivarna*

Kostnader för en funktion för civila arbetsgivare (miljoner kronor)

Åtgärd	Årlig kostnad
Arbetsgivarfunktionen	6
Tryckkostnader m.m.	3
SUMMA	9

Regeringen anser att kommunikationen med och omhändertagandet av de civila arbetsgivarna är två viktiga delar för att nå en långsiktigt säkrad bemanning av Försvarsmaktens insatser. De civila arbetsgivarna är viktiga aktörer för ett stabilt framtida personalförsörjningssystem. Det är därför angeläget att arbetet med att bygga en bred förankring och goda relationer inleds tidigt. I likhet med utredningen kan regeringen konstatera att Försvarsmaktens organisation och funktioner för arbetsgivarrelationer i nuläget inte är tillräckligt dimensionerade.

Myndigheten har i dag inte avsatt tillräckliga resurser för detta ändamål, varken lokalt eller central. För att stärka och utveckla rutiner för väl fungerande relationer med de civila arbetsgivarna bör Försvarsmakten enligt regeringen således överväga att inrätta en central funktion som särskilt ansvarar för detta. Funktionen bör dels svara för expertis inom vissa frågor, dels ha ett övergripande och sammanhållande ansvar internt i Försvarsmakten. Försvarsmakten bör vidare överväga att avsätta resurser på lokal nivå för bl.a. den löpande dialogen med de civila arbetsgivarna.

Det finns inte någon central funktion för relationerna till de civila arbetsgivarna inom Försvarsmakten i dag. När en funktion inrättas måste den därför bemannas. Likaså kan verksamheten på lokal nivå komma att kräva viss nybemanning. Dessutom kommer det att uppstå vissa verksamhetskostnader. Utredningen beräknar personalkostnaderna till 6 miljoner kronor årligen och verksamhetskostnaderna till 3 miljoner kronor årligen. Regeringen delar utredningens uppfattning. De totala kostnaderna för att införa en funktion för de civila arbetsgivarna beräknas således kosta 9 miljoner kronor.

*Anstånd med studier och studieuppehåll*

Regeringen anser att det regelverk som gäller för anstånd med studier och studieuppehåll på universitets- och högskoleområdet bör tillämpas även i fråga om tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän som behöver studieuppehåll m.m. Kostnaderna för universitet, högskolor och yrkeshögskolor kommer att bestå av dels administrativa kostnader för att hantera eventuella ansökningar om anstånd och studieuppehåll, dels eventuella försenade eller uteblivna medel om studenterna inte fullgör sina utbildningar som planerat.

Universitet och högskolor har redan i dag och i enlighet med gällande regelverk för anstånd och studieuppehåll kostnader för administration av ansökningar om anstånd och studieuppehåll. För yrkeshögskolan finns i dag däremot inget regelverk för detta. Personalförsörjningsutredningen antar i sitt betänkande att det ändå förekommer att även studerande vid yrkeshögskolor ansöker om anstånd och studieuppehåll. Huruvida dessa administrativa kostnader kommer att öka eller inte är det enligt utredningen omöjligt att förutsäga, eftersom det inte är känt hur många studerande vid universitet, högskolor och yrkeshögskolor som kommer att ta anställning i Försvarsmakten och därför ansöka om anstånd eller studieuppehåll. Regeringen har ingen annan uppfattning än utredningen.

Kostnader för uteblivna medel hänger samman med hur anslagen till universitet och högskolor betalas ut. Anslaget betalas ut per helårsstudent och per helårsprestation. Dessa medel kommer dock i de flesta fall att tillkomma universiteten och högskolorna vid senare tillfällen. Enligt regeringens mening är det därför egentligen inte fråga om en kostnadsökning utan en senareläggning av utbetalning av medel.

### 11.3 Konsekvenser för jämställdheten

Personalförsörjningsutredningen konstaterar att kvinnor i Försvarsmakten inte är något nytt. Kvinnor har kunnat göra värnplikten sedan 1980. Kvinnor har också sedan dess haft möjlighet att bli officer. År 1989 upphävdes de sista formella restriktionerna avseende befattningar eller förband för kvinnor att tjänstgöra vid.

Regeringen anser, i likhet med utredningen, att Försvarsmakten behöver förbättra och öka sin rekrytering av kvinnor för att säkra bemanningen av den nya insatsorganisationen. En anledning, som utredningen pekar på, till att antalet kvinnor behöver öka i Försvarsmakten är för att myndigheten ska kunna utveckla sin operativa effekt. En del av detta är att kvinnor utgör en viktig resurs i det fredsuppbyggande arbetet, t.ex. genom att kvinnor lättare kan få kontakt med den kvinnliga befolkningen under en internationell militär insats. Utredningen refererar forskning som visar att internationella insatser där minst 30 procent av personalen var kvinnor ledde till att kvinnor i lokalbefolkningen snabbare och i större utsträckning anslöt sig till fredskommittéer.

På senare år har andelen kvinnor som gjort värnplikten ökat. Trots detta är det få kvinnor som efter värnplikten har sökt anställning i Försvarsmakten. En jämnare könsbalans bland myndighetens anställda behöver åstadkommas och förändringstakten måste öka. För att säkra bemanningen vid insatser är det viktigt att Försvarsmakten förmår att göra det intressant för kvinnor att i större utsträckning stanna i försvaret efter den grundläggande militära utbildningen och ta anställning i Försvarsmakten.

Regeringen anser att införandet av en rekrytering på frivillig grund för all personal i Försvarsmakten ökar förutsättningarna för en jämnare könsfördelning bland anställda inom myndigheten. Den föreslagna speciallagstiftningen möjliggör för alla grupper i samhället att söka sig till Försvarsmakten. Dessutom bedömer regeringen, liksom utredningen,

att det framför allt på längre sikt kommer att vara avgörande för Försvarsmaktens förmåga att uppnå en säker bemanning att åtgärder vidtas för att öka andelen kvinnor i insatsorganisationen, liksom på andra typer av befattningar.

Utredningen redovisar att det nu finns en större medvetenhet än tidigare hos Försvarsmakten om behovet av att nå ut till kvinnor. Det gäller framförallt personalförsörjningsmässiga, verksamhetsmässiga och arbetsmiljömässiga aspekter. Färska erfarenheter visar enligt utredningen att Försvarsmaktens förmåga att möta kvinnors krav och förväntningar har brister.

Det är därför enligt regeringens mening angeläget att ansträngningarna att attrahera kvinnor inte bara avser rekryteringen. Det är minst lika viktigt att erbjuda kvinnorna en bra arbetsplats och utveckling så att de stannar kvar hela anställningstiden. En grundläggande förutsättning som utredningen pekar på är att utrustning och materiel anpassas så att den även svarar mot de behov och krav som ska uppfyllas för att kvinnor ska kunna verka inom Försvarsmakten.

Regeringen anser att det nya personalförsörjningssystemet kommer att innebära ökade förutsättningar för en jämnare könsbalans inom Försvarsmakten. Det är dock av fortsatt stor betydelse att myndigheten vidtar åtgärder både före, under och efter anställningen för att fler kvinnor ska söka sig till Försvarsmakten och stanna i anställning.

I remissbehandlingen av utredningens betänkande redovisade *Stockholms universitet* en kritisk syn när gäller jämställdhetsfrågorna. Universitetet menar att det saknas ett genusperspektiv i utredningens betänkande och föreslår bl.a. ökade satsningar på forskning och utbildning kring kön/genus för svensk försvars- och säkerhetspolitik. Sammantaget anser universitetet att fler kvinnor skulle söka sig till försvaret om genusmedvetenheten i Försvarsmakten var större. Universitetet efterlyser därför bl.a. bättre utbildning av chefer, återkommande kartläggningar av olika arbetsmiljöproblem och handlingsplaner för att stävja sexuella trakasserier.

I likhet med *Stockholms universitet* anser regeringen att det är viktigt att Försvarsmakten gör stora ansträngningar för att rekrytera fler kvinnor till försvaret, både generellt och i fråga om de personalkategorier som denna proposition behandlar. Likaså är det viktigt att myndigheten tydligare än hittills vidtar åtgärder för att få kvinnor att stanna i Försvarsmakten, att kvinnor ska uppfatta Försvarsmakten som en attraktiv arbetsplats man gärna söker sig till och där man trivs.

Som regeringen tidigare redovisat i propositionen är skolan en bra plats för att nå ut till grupper som normalt inte söker sig till Försvarsmakten. Detta gäller t.ex. grupperna unga kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

I avsnitt 7 Rekrytering och information redogjorde regeringen för Totalförsvarets pliktverks projekt om att genom information bättre förbereda och informera ungdomar som normalt inte söker sig till Försvarsmakten, däribland kvinnor, inför mönstring, antagningsprovning och pliktjänstgöring samt öka deras kännedom om totalförsvaret.

Projektet visade att gymnasieeleverna hade dåliga kunskaper om försvaret. Projektets slutsats var att skolan är viktig och upplevs av mottagarna som en naturlig bas för att diskutera den här typen av frågor.

Framför allt visade studien att den stora förändringen skett bland flickor där betydligt fler kunde tänka sig att tjänstgöra i försvaret.

Mot denna bakgrund anser regeringen att Försvarsmakten bör öka sina informations- och utbildningsinsatser i skolan för att på sikt öka rekryteringen av grupper som är underrepresenterade i Försvarsmakten.

Det nya personalförsörjningssystemet kommer föranleda frågor och behov av kunskap från bl.a. de civila arbetsgivare som kommer att ha personal anställd vilken även har en anställning i Försvarsmakten. För att tjänstgöringen inte ska få negativa konsekvenser för den enskilde är det enligt regeringen angeläget att Försvarsmakten på olika sätt informerar om det nya systemet. Regeringen anser att en särskild funktion för arbetsgivarrelationer centralt i Försvarsmakten – se avsnitt 8 – kommer att vara till lika stor fördel för både kvinnor och män.

Möjligheten att kunna gå vidare i det civila arbetslivet efter avslutad anställning kommer att vara viktig för både kvinnor och män. En god planering för denna övergång kommer därför att vara nödvändig. Regeringen anser i avsnitt 9 Civilt meritvärde att Försvarsmakten bör överväga dels att stödja arbetstagarna i att tidigt ta fram en karriärväxlingsplan, dels att längre fram under anställningen ge arbetstagarna möjlighet till viss utbildning eller praktik för att underlätta en karriärväxling.

Regeringen anser att det i detta sammanhang är särskilt viktigt att Försvarsmakten tidigt analyserar vilka områden som anställda kvinnor vill och kan karriärväxla till. Försvarsmakten kommer att behöva analysera karriärväxlingsåtgärderna särskilt för att kunna erbjuda sådana som attraherar kvinnor.

Utredningen anför att den i kontakter med kvinnliga officerare och soldater erfarit att kvinnor i allmänhet har svårare än män att till potentiella arbetsgivare förmedla de erfarenheter militärtjänstgöringen inneburit och hur de erfarenheter och kunskaper som tjänstgöringen medfört kan värderas för det fortsatta arbetslivet.

Regeringen anser därför i avsnitt 9 Civilt meritvärde att Försvarsmakten bör överväga att inrätta en central funktion för meritbedömning m.m. De redovisade erfarenheterna understryker att det är särskilt viktigt för kvinnor att tjänstgöringen certifieras och värderas på ett sätt som ger civila meriter.

#### 11.4 Konsekvenser för företagen

Regeringen redovisar i denna proposition de åtgärder som – med utgångspunkt i riksdagens beslut med anledning av propositionen Ett användbart försvar (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292) – behövs för att kunna anpassa Försvarsmaktens personalförsörjning till myndighetens nya uppgifter och behov.

Det är ofrånkomligt att försvarets personalförsörjning påverkar och får konsekvenser för företagen och civila arbetsgivare. Detta förhållande gällde – som regeringen tidigare erinrat om i denna proposition – även under den tid Försvarsmakten personalförsörjdes genom ett värnpliktsystem. På värnpliktssystemets tid var försvarets personalförsörjning en helt integrerad och naturlig del i den svenska arbetsmarknaden.

Regeringen vill ånyo understryka att det principiellt inte är någon skillnad nu. Även nu bör frågan om försvarets personalförsörjning därför ses som en fråga för hela samhället och en naturlig del i den svenska arbetsmarknaden.

I propositionen redovisar regeringen de förslag som behövs för att tillgodose Försvarsmaktens behov av tidsbegränsade anställningar och hur detta på det mest ändamålsenliga sättet ska åstadkommas. En grund är att gruppbefäl, soldater och sjömän ska vara tidsbegränsat anställda.

Regeringen föreslår en speciallagstiftning som reglerar vissa arbetsrättsliga frågor för en grupp arbetstagare i Försvarsmakten. Delar av lagstiftningen kommer att vara semidispositiv vilket innebär att det kommer att bli möjligt att avtala om avvikande regler i kollektivavtal. Syftet med att samla regleringen i en egen lag är att underlätta hanteringen av det nya regelverket för civila arbetsgivare som kommer att beröras.

Regeringen anser att modellen med en samlad lag kommer att underlätta för företagen eftersom regelverket blir mer överskådligt. Likaså minskar den administrativa bördan.

Alternativet till en samlad speciallagstiftning hade enligt regeringen varit att göra ändringar i befintlig arbetsrättslig och annan lagstiftning samt komplettera med ny lag där det skulle behövas. Utöver den spridningseffekt detta skulle kunna få skulle det försvåra hanteringen och göra regelverket svårare att överblicka.

Arbetsgivarna kommer i första hand att beröras genom systemet med personal som är tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. Regeringen bedömer att företagets administration kan öka något när det gäller tjänstledigheter och rekrytering av eventuella vikarier.

Det finns enligt regeringen en viss risk för att den civila arbetsgivaren drabbas av rehabiliteringsansvar för skador som visar sig när arbetstagaren är i tjänst hos den civila arbetsgivaren men som härrör från tjänstgöringen i Försvarsmakten.

Eventuella kostnader för en sådan rehabilitering är svåra att beräkna. I reella tal är det dock förhållandevis få personer som skadas under tjänstgöring i internationella militära insatser. Regeringen vill också framhålla det nya personalförsörjningssystemet inte innebär någon skillnad i förhållande till det tidigare systemet, där personal rekryterades till utlandsstyrkan inför varje enskild insats. Ett stort antal av dessa rekryterade kom från en anställning hos en civil arbetsgivare, och de återgick dit efter avslutad insats.

Regeringen delar Personalförsörjningsutredningens bedömning att den sammantagna kostnaden för att ha en tidvis tjänstgörande arbetstagare i Försvarsmakten anställd undantagsfall kan bli hög för en enskild arbetsgivare, framförallt om det är fråga om ett mindre företag. Det är enligt regeringen inte möjligt att i förväg beräkna dessa kostnader. Inte heller är det möjligt att bedöma hur frånvarokostnaderna i det nya systemet förhåller sig till motsvarande frånvarokostnader vid det tidigare värnpliktssystemet.

Alla företag på den svenska arbetsmarknaden som har personal anställd som också har en anställning i Försvarsmakten kommer att beröras av den nya lagstiftningen. I likhet med utredningen anser regeringen att det är svårt att beräkna hur många dessa kommer att vara. När det nya

personalförsörjningssystemet är fullt bemannat bedöms drygt 9 000 personer vara anställda som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten. Det är dock sannolikt att en del av dessa kommer att studera eller inte ha någon civil anställning parallellt med anställningen i Försvarmakten. Regeringen bedömer vidare att framtidens gruppbefäl, soldater och sjömän kommer att rekryteras från alla delar av samhället. Därmed kommer de också att återfinnas på hela den svenska arbetsmarknaden i alla branscher och i företag av alla storlekar.

Regeringen delar utredningens uppfattning att det är svårt att uppskatta en generell tidsåtgång som den nya regleringen kan innebära för företagen. Tiden kommer att variera beroende på om företaget har en eller flera tidvis tjänstgörande anställda och i vilken omfattning dessa kommer att vara lediga för att tjänstgöra i Försvarmakten.

För att översiktligt beräkna tidsåtgången och de administrativa kostnaderna för de civila arbetsgivarna har utredningen utgått från att en tidvis tjänstgörande person genomför två internationella militära insatser samt tre längre övningar på i genomsnitt 21 dagar vardera under en åttaårsperiod. Därutöver kommer vissa kortare ledigheter att behövas för t.ex. utbildning. Vid längre frånvaro kommer en vikarie att anställas. Den administrativa kostnaden för vakansrekrytering varierar men utredningen gör bedömningen att det är rimligt att anta att kostnaden för att rekrytera en vikarie hamnar mellan 20 000 och 50 000 kronor. Regeringen delar utredningens bedömning.

Regeringen delar utredningens uppfattning att konkurrensförhållandena för de företag som berörs inte kommer att påverkas. Vissa kostnader kommer att belasta företagen men inte i den omfattning att det hämmar företagens möjligheter att växa eller rekrytera.

I likhet med utredningen bedömer regeringen att för vissa, särskilt mindre företag, kan det bli svårt om nyckelpersoner är lediga för tjänstgöring i Försvarmakten. Samtidigt vill regeringen påpeka att denna sårbarhet för förluster av nyckelpersoner alltid finns i mindre företag eller i företag med unika kompetenser.

Utredningen har i detta sammanhang också lyft fram en positiv konsekvens för de civila arbetsgivarna, nämligen att personalen genom sin anställning i Försvarmakten kan få viss kompetensutveckling som annars skulle ha finansierats av den civila arbetsgivaren. Det kan röra sig om praktisk erfarenhet och utbildning som är direkt kopplad till befattningens innehåll. Det kan också röra sig om ledarskapsutbildningar m.m. Regeringen delar utredningens uppfattning i dessa delar.

Regeringen vill sammanfattningsvis understryka att arbetstagaren, den civila arbetsgivaren och Försvarmakten har ett gemensamt ansvar att försöka uppnå en balans där alla parter kan få fördelar av den dubbla anställningen.

## 11.5 Ytterligare konsekvenser av införandet av det nya personalförsörjningssystemet för Försvarmakten

I sitt betänkande konstaterar utredningen att ytterligare konsekvenser kan komma att inträffa på olika områden i samband med att ett nytt

personalförsörjningssystem införs för Försvarmakten. Dessa konsekvenser är inte direkt kopplade till de lagda förslagen men regeringen anser att det likväl finns anledning att uppmärksamma dem. Prop. 2011/12:115

### **11.5.1 Pensioner**

Personalförsörjningsutredningen erinrar om att en arbetstagare normalt berörs av flera olika pensionsavtal. Alla arbetstagare omfattas av den allmänna pensionen. På den svenska arbetsmarknaden finns därutöver fyra stora pensionssystem och några små. De stora pensionssystemen är pensionsavtal för arbetstagare i staten (PA 03), tjänstepension för anställda inom kommun och landsting (KAP-KL), tjänstepension för privatanställda tjänstemän (ITP) och tjänstepension för privatanställda arbetare (Avtalspension SAF-LO). Dessa system är reglerade genom kollektivavtal. Alla som anställs i Försvarmakten omfattas automatiskt av statens pensionsavtal PA 03.

Utredningen bedömer att Försvarmakten i det nya personalförsörjningssystemet kommer att ha ett stort antal yngre anställda gruppbefäl, soldater och sjömän. På grund av PA 03:s konstruktion kommer det därför i framtiden att finnas en stor grupp arbetstagare i staten som inte omfattas av vissa delar av pensionsförmånerna i PA 03. Utredningen menar att det mot denna bakgrund kan finnas anledning att överväga om just denna grupp arbetstagare ska omfattas av någon ytterligare rätt till pensionsintjänande, t.ex. att också avgiftsbestämd och förmånsbestämd pension tjänas in redan från det första anställningsavtalet med Försvarmakten oavsett ålder.

Regeringen konstaterar att det är parterna på det statliga avtalsområdet som har att hantera frågeställningarna kring PA 03. Hur pensionsförmåner ser ut kan vara något som påverkar attraktiviteten på anställningar som gruppbefäl, soldater och sjömän på sikt.

### **11.5.2 Arbetslöshetsförsäkringen**

I det nya personalförsörjningssystemet kommer Försvarmakten att ha ett stort antal anställda, framförallt gruppbefäl, soldater och sjömän. Regeringens förslag syftar till att ge denna grupp en så trygg anställning som möjligt, trots anställningsformen som tidsbegränsat anställd. En utgångspunkt för regeringen är att den nya gruppen arbetstagare i Försvarmakten, så långt det är möjligt, ska passa in i systemet på svensk arbetsmarknad. Regeringen föreslår därför så litet särreglering som möjligt. Man kan dock inte bortse ifrån att denna grupp arbetstagare kommer att ha särskilda villkor och förutsättningar. Personalförsörjningsutredningen menar att anställningarna som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän kan komma att påverka rätten till arbetslöshetsersättning.

I sitt betänkande redovisar utredningen bestämmelserna om bisyssla i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och förutsättningarna för att inkomster från bisyssla inte ska påverka dagpenningen vid arbetslöshetsersättning. Utredningen redovisar också de särskilda förhållanden

som råder för deltidbrandmän. Utredningen menar att förhållandena för deltidbrandmän på vissa sätt påminner om förhållandena för tidvis tjänstgörande arbetstagare i Försvarmakten.

Mot bakgrund av att de närmare förutsättningarna för de tidvis tjänstgörande arbetstagarna i Försvarmakten ännu inte är helt klarlagda och att frågan om huruvida tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten kommer att omfattas av arbetslöshetsförsäkringen är komplicerad menar utredningen sammanfattningsvis att denna fråga bör utredas närmare. I remissbehandlingen av betänkandet delar *Arbetsförmedlingen* utredningens uppfattning om en fortsatt utredning.

Liksom utredningen konstaterar regeringen att de exakta förutsättningarna för hur tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ska tjänstgöra i Försvarmakten är ännu inte kända. Försvarmakten har ännu inte kunnat pröva systemet i praktiken. Innan detta har skett är det enligt regeringen inte möjligt att förutsäga hur den exakta tjänstgöringen kommer att se ut, hur länge den varar vid varje tillfälle och med vilken frekvens den kommer att ske. Tjänstgöringen kommer dessutom att skilja sig åt mellan enskilda arbetstagare.

Regeringen saknar anledning att i denna proposition föra en fördjupad diskussion om de tidvis tjänstgörande arbetstagarna, bestämmelserna om bisyssla och förhållandena för deltidbrandmän. Däremot delar regeringen utredningens uppfattning att en anställning som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjömän kan komma att påverka rätten till arbetslöshetsersättning.

Som regeringen anförde inledningsvis i detta avsnitt är en utgångspunkt för regeringen att den nya gruppen arbetstagare i Försvarmakten, så långt det är möjligt, ska passa in i systemet på svensk arbetsmarknad. Regeringen har därför i denna fråga samma syn som regeringen redovisade om arbetslöshetsförsäkringen i avsnitt 7 Rekrytering och information. Regeringen anser således att de frågor utredningen väcker om de tidvis tjänstgörande och arbetslöshetsersättning i första hand måste prövas av de berörda myndigheter med utgångspunkt i reella anställningar och befintligt regelverk. Av förklarliga skäl finns inte sådan erfarenhet i dag. En eventuell utredning bör således avvakta intill dess att problemet är klarlagt. Mot denna bakgrund är det angeläget att de berörda myndigheterna, framförallt Arbetsförmedlingen, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen och Försvarmakten följer denna fråga.

## 12 Författningskommentar

### 12.1 Förslaget till lag om vissa försvarsmaktsanställningar

#### 1 §

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde. Av paragrafen följer att lagens bestämmelser ska tillämpas på arbetstagare som är gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten.

*Lagrådet* har lämnat vissa förslag när det gäller rubriksättningen i lagen. Regeringen har valt att samla alla inledande bestämmelser under

## 2 §

Av paragrafen följer att lagen är tvingande till arbetstagares förmån utom i de fall där avvikelser enligt 3 § får göras genom kollektivavtal.

Paragrafen utgör inget hinder mot avtal om bättre förmåner för arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

## 3 §

I *första stycket* regleras i vilka avseenden avvikelser från lagen får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Med begreppet central arbetstagarorganisation avses här detsamma som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Avseende anställningstidens längd får avvikelser göras, dock inte från den längsta tillåtna sammanlagda anställningstiden för kontinuerligt och tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän som regleras i 9 §. Även provotidens längd och uppsägningstiderna får regleras genom kollektivavtal. Parterna har således möjlighet att komma överens om såväl längre som kortare tider i dessa fall.

Vidare motsvarar möjligheten att göra avvikelser från 13, 14, 23 och 51 §§ vad som följer av regleringen av sådana situationer i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Avvikelser genom kollektivavtal får vidare göras även i fråga om 18, 19, 24 och 26 §§.

*Andra stycket*, av vilket det följer att sådana avvikelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket även får tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, motsvarar 2 § sista stycket LAS.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

## 4 §

I paragrafen anges de bestämmelser i LAS som inte gäller för gruppbefäl, soldater och sjömän avseende deras anställningar i Försvarsmakten. Uppräkningen är uttömmande. De bestämmelser i LAS som inte räknas upp ska således tillämpas. Det innebär t.ex. att reglerna om saklig grund i 7 § LAS ska tillämpas vid uppsägning från arbetsgivarens sida.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

## 5 §

Av paragrafen framgår att semesterlagens (1977:480) bestämmelser gäller för gruppbefäl, soldater och sjömän när inte annat framgår av förevarande lag eller av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

Enligt 4 § lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser ska 12 § semesterlagen inte tillämpas för den som tjänstgör i en internationell militär insats. Regeln om fyra veckors sammanhängande sommaresemester gäller alltså inte för arbetstagare under en sådan insats.

I paragraferna 41–47 §§ finns särskilda bestämmelser om semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare. Prop. 2011/12:115

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.4.

## 6 §

I paragrafen definieras vad som i lagen avses med vissa uttryck. En tidvis tjänstgörande arbetstagare tjänstgör periodvis i Försvarmakten och kan ha sin huvudsakliga sysselsättning hos en civil arbetsgivare. Tidvis tjänstgörande arbetstagare kan vara såväl gruppbefäl, soldater som sjömän.

En kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare har anställningen i Försvarmakten som sin huvudsakliga sysselsättning. Arbetstagaren tjänstgör under sin anställningstid sammanhängande i Försvarmakten och har inte genom lagen rätt till ledighet från en annan anställning, annat än under en provanställning och när en arbetstagare med särskild specialistkompetens anställs för en viss internationell insats enligt 11 §. Kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare enligt lagen kan vara gruppbefäl, soldater och sjömän.

Med en civil anställning avses en anställning hos en annan arbetsgivare än Försvarmakten, oavsett om denna andra arbetsgivare finns inom privat eller offentlig verksamhet.

En civil arbetsgivare är en annan arbetsgivare än Försvarmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarmakten. När det gäller staten avses med civil arbetsgivare i detta sammanhang den andra myndigheten, förutom Försvarmakten, där arbetstagaren är anställd. Av 8 § följer att en arbetstagare får inneha en annan statlig anställning samtidigt som hon eller han är anställd som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarmakten.

Tjänstgöring omfattar all typ av aktivitet som sker inom ramen för anställningen i Försvarmakten, utbildning, övning, beredskap och insats. Dessutom omfattar tjänstgöring även annan verksamhet som är kopplad till utbildning, övning, beredskap och insats. Exempel på sådan verksamhet är läkarundersökning inför tjänstgöring i en insats eller uthämtning av uniform och andra persedlar inför en övning.

Med internationell militär insats avses i denna lag detsamma som i lagen om Försvarmaktens personal vid internationella militära insatser.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

## 7 §

Av *första stycket* följer att gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten ska vara tidsbegränsat anställda och att de inte får anställas med stöd av någon annan lag än denna. Avsikten är endast att reglera med stöd av vilken lag den tidsbegränsade anställningen av gruppbefäl, soldater och sjömän kan ske. Det ska i och med att denna lag träder i kraft inte längre vara möjligt att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän enligt LAS eller lagen om Försvarmaktens personal vid internationella militära insatser (se även kommentaren till 11 §). Däremot ska gruppbefäl, soldater och sjömän även i fortsättningen få anställas med stöd av kollektivavtal. Bestämmelsen tar sikte på att själva anställningen

ska ske med stöd av denna lag. Regeringen har övervägt *Lagrådets* förslag till skrivning, men valt att stanna vid att inte ändra utformningen av bestämmelsen. Mot bakgrund av Lagrådets synpunkter bör här dock framhållas att annan reglering som har betydelse för anställningen, exempelvis den sedvanliga bedömningsgrund vid anställning av arbetstagare hos staten som framgår av 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), ska tillämpas.

Enligt *andra stycket* ska anställningsavtal ingås för kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring. Information om anställningsavtalet avser kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring liksom andra villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet ska enligt 14 § lämnas skriftligt till arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1 och 6.2.

### 8 §

Paragrafen innebär att en statligt anställd arbetstagare, samtidigt med en annan statlig anställning, får ha en anställning som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarmakten. Genom denna bestämmelse görs ett undantag från bestämmelsen i 11 § LOA.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.3.

### 9 §

Av *första stycket* följer att ett anställningsavtal enligt denna lag ska omfatta en anställningstid om minst sex år och högst åtta år. Detta gäller för såväl den första som efterföljande anställningar. Den totala anställningstiden som gruppbefäl, soldat eller sjöman är begränsad. Ingen arbetstagare får således vara anställd som gruppbefäl, soldat eller sjöman längre än sammanlagt sexton år. För anställning som kontinuerligt tjänstgörande gäller en lägre gräns, vilket medför att av dessa sexton år får maximalt tolv år vara som kontinuerligt tjänstgörande. Om ett anställningsavtal på minst sex år skulle innebära att den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

Av *andra stycket* följer vidare att avtal om kortare anställningstid än sex år kan ingås i de fall som anges i 10, 11 eller 12 §, dvs. när det är fråga om att anställa en vikarie, att anställa särskilt för en insats eller att inleda anställningen med en provanställning.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

### 10 §

Paragrafen ger möjlighet att anställa vikarier för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater eller sjömän. Det är däremot inte möjligt att anställa vikarier för tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater eller sjömän.

Av *andra stycket* följer att en arbetstagare, som under en femårsperiod varit anställd hos Försvarmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år, i och med detta får sitt anställningsavtal omvandlat till ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring. En övergång sker därmed till en tidsbegränsad anställning om sex år som kontinuerligt

tjänstgörande eller, om den tillåtna totala tidsgränsen enligt 9 § därmed skulle överskridas, så lång tid som återstår av den totala anställningstiden.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

### 11 §

I paragrafen anges att en anställning som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman kan avse en viss internationell militär insats. Så får ske när det är fråga om arbetstagare med specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen. Möjligheten att anställa enligt bestämmelsen ska användas restriktivt. Den huvudsakliga bemanningen vid internationella militära insatser ska bestå av arbetstagare som är tidvis tjänstgörande eller kontinuerligt tjänstgörande enligt 9 § eller vikarie för en kontinuerligt tjänstgörande enligt 10 §.

Gruppbefäl, soldater och sjömän som anställs särskilt för en internationell militär insats ska alltså anställas tidsbegränsat med stöd av denna bestämmelse och inte med stöd av lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser. Däremot gäller den lagens bestämmelser i övrigt om rehabilitering m.m. för gruppbefälen, soldaterna och sjömännen.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.

### 12 §

I paragrafen regleras en möjlighet till provanställning. Det är enbart en anställning för kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring enligt 9 § första stycket som får inledas genom provanställning. Någon motsvarande möjlighet finns inte vid anställning för vikariat eller i en viss internationell militär insats enligt 10 eller 11 §.

Bestämmelsen är utformad med utgångspunkt från motsvarande reglering i LAS. Till skillnad från en provanställning enligt LAS kan dock en provanställning enligt denna lag aldrig övergå i en tillsvidareanställning. En provanställning enligt denna lag övergår i stället, om den inte avbryts eller besked lämnas att det inte kommer att bli någon fortsättning efter det att provanställningen löpt ut enligt *andra stycket*, i en tidsbegränsad anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående. När avtal ingås om att inleda ett anställningsförhållande med en provanställning ska det samtidigt avtalas om vilken form och vilken anställningstid som ska gälla för det fall besked inte kommer att lämnas enligt *andra stycket*. Information om detta ska lämnas skriftligen till arbetstagaren enligt 14 §.

Det är möjligt att avvika från regeln genom kollektivavtal, vilket framgår av 3 §. Den rätt till ledighet från en annan anställning för provanställning som följer av 28 § omfattar dock endast sex månader.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

**13 §**

Det formella förfarandet för en arbetsgivare som vill avbryta en provanställning i förtid, eller som vill avsluta en provanställning utan att den ska övergå i en kontinuerlig eller tidvis anställning ska enligt denna lag vara detsamma som gäller vid motsvarande situation enligt 31 § LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.

**14 §**

I paragrafen regleras vad som gäller ifråga om sådan information som Försvarsmakten ska lämna om anställningsavtalet enligt denna lag. Bestämmelsen motsvarar 6 c § och 6 d § första stycket LAS. De avvikelser i lydelse som finns jämfört med dessa bestämmelser är endast språkliga justeringar och innebär inte att bestämmelsen i sak har någon annan innebörd än 6 c § och 6 d § första stycket LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

**15 §**

Av paragrafen följer att Försvarsmakten ska hålla tidvis tjänstgörande informerade om planerad tjänstgöring i den utsträckning det är möjligt. Inför en tjänstgöringsperiod ska vidare Försvarsmakten informera arbetstagaren om tidpunkten för tjänstgöringens början samt tjänstgöringens omfattning och var den ska ske senast tre månader innan tjänstgöringen tar sin början. Informationen får lämnas senare om det finns särskilda skäl för det. Sådana särskilda skäl kan t.ex. vara att Försvarsmakten blir tvungen att sätta in tidvis tjänstgörande personal med kort varsel för att fullgöra uppgifter som annars normalt skulle ha fullgjorts av kontinuerligt tjänstgörande.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.9.

**16 §**

Av *första stycket* framgår att en anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte annat följer av 10 § andra stycket.

Enligt *andra stycket* får en tidsbegränsad anställning enligt denna lag sägas upp i förtid av båda parter. Uppsägningstidens längd regleras i 20 §.

Vid uppsägning från Försvarsmaktens sida ska LAS tillämpas vilket innebär att saklig grund för uppsägning krävs enligt 7 § LAS.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

**17 §**

Paragrafen motsvarar 4 § tredje och fjärde stycket LAS. Den har fått en annan språklig utformning än i LAS men ska i sak ha samma innebörd.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

**18 §**

Av paragrafen följer att Försvarsmakten inte av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen får förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagers tjänstgöringsperiod. Om det finns saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande får dock arbetstagarens tjänstgöringsperiod avbrytas eller förkortas. Bedömningen av om personliga skäl utgör grund för att förkorta eller avbryta en tjänstgöringsperiod ska göras på samma sätt som vid prövning av saklig grund för uppsägning av personliga skäl enligt 7 § eller för avskedande enligt 18 § LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Paragrafen påverkar inte tillämpningen av 31 § LOA. Av den bestämmelsen följer att Försvarsmakten i vissa fall, med omedelbar verkan, får frånta en arbetstagare hennes eller hans arbetsuppgifter.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.5.

**19 §**

Av 18 § följer att Försvarsmakten inte får förkorta en arbetstagers tjänstgöringsperiod av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen. Däremot finns inte något hinder mot att Försvarsmakten förkortar en tjänstgöringsperiod av skäl som närmast är att hänföra till arbetsbrist. Försvarsmakten har alltså möjlighet att förkorta en tjänstgöring t.ex. om en internationell militär insats avbryts i förtid eller om en internationell militär insats inte blir av.

Av *första stycket* följer att Försvarsmakten i en sådan situation ska utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad. Detta gäller för samtliga tidvis tjänstgörande och oberoende av om arbetstagaren har en civil anställning eller inte.

Av *andra stycket* framgår att Försvarsmakten inte är skyldig att betala ut lön och andra anställningsförmåner enligt första stycket om arbetstagaren har en civil anställning som hon eller han kan återgå till. En arbetstagare som har en civil arbetsgivare måste alltså i första hand återgå i tjänst hos denne. Endast om den civila arbetsgivaren meddelar att återgång inte kan ske omedelbart aktualiseras utbetalningar enligt första stycket.

Arbetstagarens rätt att återgå i arbete hos den civila arbetsgivaren framgår av 34 §.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.5 där även *Lagrådets* förslag tas upp.

**20 §**

I paragrafen regleras vilka uppsägningstider som gäller vid uppsägning av gruppbefäl, soldater och sjömän. All anställningstid ska räknas samman vid tillämpning av bestämmelsen, oavsett på vilken grund i denna lag som anställning ingåtts. För en arbetstagare som tjänstgör tidvis kommer hela anställningsperioden att räknas som anställningstid, även om arbetstagaren under anställningen endast faktiskt tjänstgjort i Försvarsmakten under kortare perioder.

För både Försvarsmakten och arbetstagaren är uppsägningstiden enligt *första stycket* tre månader. Den är alltså längre än vad som gäller enligt motsvarande bestämmelse i 11 § LAS.

Enligt *andra stycket* har arbetstagaren rätt till längre uppsägningstid om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år. Anställningstiden behöver inte ha varit sammanhängande.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.8.

#### 21 §

I paragrafen regleras när uppsägningstiden börjar löpa för arbetstagare som är föräldralediga och sägs upp på grund av arbetsbrist.

Bestämmelsen motsvarar vad som gäller enligt 11 § sista stycket LAS. Utöver vad som regleras i LAS framgår av *andra stycket* att uppsägningstiden, oavsett vad som reglerats ovan, alltid upphör senast när det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.8.

#### 22 §

En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller som, när anställning enligt 9–11 §§ avslutats på grund av arbetsbrist inte får någon ny anställning, har företrädesrätt till ny anställning enligt reglerna i LAS.

Bestämmelserna om företrädesrätt i LAS är dispositiva enligt 2 § tredje stycket den lagen.

Reglerna om återanställning på statens område påverkas också av 12 kap. 5 § regeringsformen, 4 § LOA och 4 § anställningsförordningen (1994:373).

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

#### 23 §

Bestämmelsen innebär att Försvarmakten ska underrätta en arbetstagare om hon eller han inte kommer att få fortsatt anställning. Detta gäller om arbetstagaren har varit anställd hos Försvarmakten mer än tolv månader under de senaste tre åren. Vid bedömningen av om tolv månaders anställningstid uppnåtts ska Försvarmakten räkna med anställningstiden fram till dess anställningen upphör. Paragrafen motsvarar 15 § första stycket LAS. De avvikelser i lydelsen som finns jämfört med 15 § första stycket LAS är endast språkliga justeringar och innebär inte att bestämmelsen har någon annan innebörd än 15 § LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1 där även *Lagrådets* förslag tas upp.

#### 24 §

Paragrafen motsvarar 16 § LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

#### 25 §

Paragrafen motsvarar 17 § LAS.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

**26 §**

Paragrafen motsvarar 30 a § LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.  
Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.1.

**27 §**

Av *första stycket* framgår att ett gruppbefäl, en soldat eller sjöman som har en civil anställning ska informera arbetsgivaren om anställningen i Försvarsmakten. Är arbetstagaren anställd av Försvarsmakten när anställningsavtalet med den civila arbetsgivaren ingås ska informationen lämnas då. Ingås anställningsavtalet mellan arbetstagaren och Försvarsmakten under tiden arbetstagaren har en civil anställning ska information lämnas i samband med detta.

Av *andra stycket* framgår att arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten. Med detta avses att arbetstagaren, i den utsträckning Försvarsmakten har lämnat information enligt 15 § första stycket, så långt som det är möjligt ska hålla sin civila arbetsgivare underrättad om den övergripande planeringen av arbetstagarens tjänstgöring hos Försvarsmakten.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.9.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

**28 §**

Av *första stycket* följer att en arbetstagare har rätt att vara helt ledig från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Rätten till ledighet förutsätter att arbetstagaren provanställs hos Försvarsmakten enligt 12 §. Rätten till ledighet gäller för såväl anställda inom den offentliga sektorn som inom den privata sektorn. Både arbetstagare som är anställda tillsvidare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning har rätt till ledighet. Av 29 § följer dock att rätten till ledighet förutsätter att arbetstagaren har arbetat viss tid hos den civila arbetsgivaren.

Rätten till ledighet för att pröva en anställning omfattar högst sex månader. Har arbetstagaren anställts för en kortare provanställning än sex månader omfattar rätten till ledighet den tiden.

Av *andra stycket* följer att rätten till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten är begränsad till en period hos en och samma civila arbetsgivare. När det gäller statliga anställningar är det den myndighet där arbetstagaren har sin anställning, dvs. den specifika myndighet utöver Försvarsmakten där arbetstagaren är anställd, som ska betraktas som den civila arbetsgivaren enligt denna lag (se kommentaren till 6 §).

Av *tredje stycket* följer att en arbetstagare har rätt till ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring i en viss internationell militär insats när anställningen sker med stöd av 11 §.

Kontinuerligt tjänstgörande har inte någon rätt till ledighet för tjänstgöring utöver vad som följer av denna paragraf.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.5.2.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

**29 §**

I paragrafen regleras förutsättningarna för rätt till ledighet för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande enligt 28 § första stycket.

Av *första stycket* framgår att det är tidpunkten då ledigheten påbörjas som blir avgörande för om arbetstagaren uppnått den föreskrivna anställningstiden. Det har alltså i sammanhanget ingen betydelse om arbetstagaren ännu inte har tillräcklig anställningstid då anmälan om ledighet görs.

Av *andra stycket* framgår att anställningstiden ska beräknas med tillämpning av 3 § första stycket LAS.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.5.2.

**30 §**

I paragrafen regleras tidvis tjänstgörande arbetstgörares rätt till ledighet från sin civila anställning. Arbetstagaren har enligt bestämmelsen rätt till hel ledighet från sin anställning.

Ledighet för tjänstgöring som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat och sjöman får, enligt *andra stycket*, omfatta högst tolv månader sammanhängande. I denna tolv månadersperiod ska dock inte ledighet för att pröva en anställning i Försvarmakten räknas med. Föregås tjänstgöringen av en provanställning enligt 28 § första stycket får ledigheten därför omfatta högst arton månader i en följd.

Av  *tredje stycket* följer att en arbetstagare har rätt till längre ledighet än vad som följer av *andra stycket* om det finns synnerliga skäl. Att begreppet synnerliga skäl används markerar att det ska vara fråga om sällsynta undantagssituationer. Det kan exempelvis vara situationer där det inte är möjligt att avbryta en internationell militär insats på grund av att det rådande säkerhetsläget omöjliggör detta. I ett sådant läge kan den situationen uppstå att Försvarmakten inte kan ta hem ett förband som planerat, varför den enskilde arbetstagaren inte heller kan återgå till sin civila anställning som planerat. Av 32 § *andra stycket* denna lag följer att Försvarmakten, om arbetstagaren är förhindrad, ska meddela den civila arbetsgivaren detta.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.1.

Paragrafens lydelse har förtydligats mot bakgrund av *Lagrådets* yttrande. Regeringen har dock valt att formulera sig på ett annat sätt än vad Lagrådet föreslagit.

**31 §**

I paragrafen regleras förutsättningarna för rätt till ledighet för tidvis tjänstgöring enligt 30 § när det är fråga om ledighet under mer än sex månader i en följd. Enligt bestämmelsen får arbetstagaren inte ha arbetat i Försvarmakten under de senaste tolv månaderna före den aktuella ledighetsperioden. Detta gäller inte för ledighet för att pröva en anställning i Försvarmakten. Då gäller i stället en kvalifikationstid enligt 29 §.

Att en arbetstagare har haft ledigt för en provanställning i Försvarmakten enligt 28 § ska inte beaktas vid tillämpningen av förevarande bestämmelse. Att en arbetstagare har haft en provanställning som omfattat sex månader hindrar därför inte att arbetstagaren under

provanställningen ansöker om ledighet för tidvis tjänstgöring och därefter påbörjar den ledigheten omedelbart i anslutning till provanställningen.

Villkoret för ledighet enligt denna paragraf träffar inte rätten till ledighet för tjänstgöring under kortare perioder än sex månader.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.1.

### 32 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetstagarens anmälan om ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring hos Försvarsmakten.

Av *första stycket* framgår att en arbetstagare är skyldig att informera sin civila arbetsgivare om ledigheten minst två månader i förväg. Får arbetstagaren först senare än så veta att hon eller han ska tjänstgöra i Försvarsmakten ska arbetstagaren anmäla ledigheten så snart som möjligt.

*Andra stycket* behandlar situationer då en ledighetsperiod behöver förlängas. Arbetstagaren ska då meddela den civila arbetsgivaren detta så snart som möjligt. Om arbetstagaren är förhindrad att meddela den civila arbetsgivaren detta ska istället Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning. Detta kan bli aktuellt om arbetstagaren t.ex. befinner sig i en pågående insats och inte har tillgång till kommunikationsmedel. Det bör dock röra sig om undantagsfall när Försvarsmakten behöver gå in och göra detta. Som absolut huvudregel ska arbetstagaren stå för denna kommunikation.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.1 och 6.5.2.

### 33 §

I paragrafen regleras i vilka situationer en civil arbetsgivare får skjuta upp en anmäld ledighet, som längst dock tre månader från det att arbetstagaren anmält ledigheten.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.2.

Paragrafens lydelse har förtydligats mot bakgrund av *Lagrådets* yttrande. Regeringen har dock valt att formulera sig på ett annat sätt än vad Lagrådet föreslagit.

### 34 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om arbetstagarens rätt att avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos den civila arbetsgivaren.

För det fall Försvarsmakten förkortar en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod, t.ex. för att en internationell militär insats avbryts eller ställs in, har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner i enlighet med vad som följer av 19 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.5.

### 35 §

I paragrafen ges ett skydd för arbetstagaren vid uppsägning eller avskedande från en civil anställning på grund av att hon eller han tar i anspråk sin rätt till ledighet eller begär ledigt enligt denna lag. Bestämmelsen är utformad med utgångspunkt i utformningen av uppsägningsskyddet i de arbetsrättsliga ledighetslagarna, jämför t.ex. 17 § föräldraledighetslagen (1995:584). Sker uppsägning på grund av att

en arbetstagare utnyttjar sin rätt till ledighet eller begär ledigt enligt denna lag kan uppsägningen också angripas med stöd av 7 § lagen om anställningsskydd, se kommentaren till 4 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.6.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

### 36 §

Av paragrafen följer att en arbetstagare inte är skyldig att godta minskade anställningsförmåner, försämrade arbetsvillkor eller omplaceringar till följd av att hon eller han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Detta gäller dock inte om åtgärderna är en nödvändig följd av ledigheten. Bestämmelsen innebär att en arbetsgivare inte ska försätta arbetstagaren i ett sämre läge än övriga arbetstagare. Regeln innebär inte ett krav på att arbetstagaren ska behandlas bättre än andra arbetstagare, t.ex. har en arbetstagare som är frånvarande från sin civila arbetsgivare för att tjänstgöra i Försvarmakten inte rätt till lön under frånvarotiden eftersom inte heller andra arbetstagare skulle ha rätt till lön om de är lediga för att arbeta för en annan arbetsgivare. En arbetstagare som är ledig för att tjänstgöra i Försvarmakten måste också på samma sätt som andra anställda godta omorganiseringar eller förändring av arbetsvillkoren som drabbar alla arbetstagare hos den civila arbetsgivaren.

När det gäller rätten till löneökning innebär bestämmelsen ingen garanti för en viss löneutveckling. Lönen ska i princip sättas för den som varit frånvarande för tjänstgöring hos Försvarmakten som för alla andra. Tjänstgöringen hos Försvarmakten kommer i regel endast att omfatta kortare perioder, vilket bör innebära att lönesättningen i den civila anställningen för en arbetstagare som tidvis tjänstgör i Försvarmakten inte behöver påverkas negativt. Endast om det är en nödvändig följd av ledigheten att en arbetstagare erhåller sämre löneutveckling på grund av sin tjänstgöring i Försvarmakten bör detta beaktas. Det är arbetsgivaren som har att bevisa detta. Att en arbetstagare ska ha ett lika starkt löneskydd som enligt föräldraledighetslagen är dock inte avsett.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.6.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

### 37 §

Av paragrafen följer att den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten inte får behandlas sämre när personen gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarmakten. Detta innebär att inte bara den som formellt sett är att anse som arbetssökande omfattas av skyddet enligt bestämmelsen utan också den som gör en förfrågan om arbete. Regeln innebär att kunskapen om att en person är tidvis tjänstgörande inom Försvarmakten inte får inverka negativt på en arbetsgivares handlade i samband med en anställningssituation eller i samband med en förfrågan om arbete. Bestämmelsen omfattar i princip alla beslut och åtgärder som arbetsgivaren vidtar med anledning av en ansökan fram till beslut om anställning, t.ex. ett tidigt urval och beslut om vilka som ska tas ut till intervju, men också bemötande. Av 27 § framgår att en arbetstagare ska informera om anställningen i Försvarmakten i samband

med att anställningsavtalet ingås. Den här bestämmelsen innebär att arbetsgivaren inte med anledning av den informationen får avbryta anställningsförfarandet.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.6.

Paragrafen har utformats enligt *Lagrådets* förslag med viss justering.

### 38 §

Av paragrafen framgår att gruppbefäl, soldater och sjömän har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under återhämtningstiden ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats. Bestämmelsen hindrar således inte att arbetstagaren utför annat arbete för Försvarsmakten, eller att arbetstagaren arbetar hos en civil arbetsgivare.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.10 där även *Lagrådets* förslag tas upp.

### 39 §

I paragrafen regleras återhämtningstid för kontinuerligt tjänstgörande. Återhämtningstiden ska bestämmas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet och till vad som är behövligt för varje enskild arbetstagare.

Av *andra stycket* framgår att Försvarsmakten, även om den återhämtningstid som tidigare bedömts behövlig har löpt ut, ska säkerställa att den varit tillräcklig innan en arbetstagare sänds ut för att tjänstgöra i en internationell militär insats. En arbetstagare som är i behov av fortsatt återhämtning ska inte skickas ut på en sådan insats. Däremot kan det förekomma att en arbetstagares återhämtningstid kan bestämmas till en kortare tid än vad som vid en bedömning enligt första stycket tidigare ansetts behövligt. En sådan bedömning kan behöva göras om det med kort varsel blir nödvändigt att helt eller delvis ersätta ett förband som redan befinner sig i en internationell militär insats och tid för utbildning inför insatsen saknas. Försvarsmaktens enda möjlighet i ett sådant läge kan då vara att personal som redan och relativt nyligen varit på plats i det aktuella insatsområdet genomför insatsen. En arbetstagare som är i behov av fortsatt återhämtning ska dock inte skickas ut för tjänstgöring i en sådan insats.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.10.

*Lagrådet* har föreslagit ändrad lydelse av paragrafen. Regeringen har dock valt att formulera sig på ett annat sätt. Regeringens överväganden i förhållande till *Lagrådets* förslag finns i avsnitt 6.10.

### 40 §

I paragrafen regleras återhämtningstid för tidvis tjänstgörande. Denna bestämmelse speglar de villkor för ledighet för tidvis tjänstgöring som följer av 31 §.

Under återhämtningstiden ska en arbetstagare inte tjänstgöra i en internationell militär insats, vilket följer av 38 §. Bestämmelsen utgör inget hinder för tjänstgöring i Försvarsmakten i övrigt, förutsatt att tjänstgöringen inte överstiger sex månader.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.10.

**41 §**

Av paragrafen följer att den civila arbetsgivaren är skyldig att lägga ut semesterdagar som arbetstagaren tjänat in hos Försvarsmakten, men inte tagit ut under sin tjänstgöring där. En civil arbetsgivare har enligt semesterlagen skyldighet att se till att arbetstagaren får 25 dagars semester per år, om arbetstagaren inte väljer att spara semesterdagar eller att ta ut dem under tjänstgöringen i Försvarsmakten. Den civila arbetsgivaren ska lägga ut semestern på samma sätt som när semester förläggs för andra arbetstagare, dvs. enligt det regelverk som följer av semesterlagen eller det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen, med ett undantag. Den semester som har tjänats in hos Försvarsmakten ska läggas ut först. Att den civila arbetsgivaren i samband med detta ska underrätta Försvarsmakten följer av 42 §. Det kan i sammanhanget påtalas att den civila arbetsgivaren inte är skyldig att utge semesterlön för annan semester än den som tjänats in i den civila anställningen. Försvarsmakten är skyldig att betala den semesterlön som avser den semester som intjänats i den anställningen.

En civil arbetsgivare ska lägga ut semester för en tidvis tjänstgörande arbetstagare när denna är i tjänst hos den civila arbetsgivaren. Förläggningen ska ske enligt semesterlagens regler. Om arbetstagaren emellertid har varit frånvarande under sommaren när övriga arbetstagare tagit ut sin huvudsakliga semester får semester för den tidvis tjänstgörande arbetstagaren läggas ut när arbetstagaren återupptar sitt arbete hos den civila arbetsgivaren. Eftersom semesterlagen inte medger att fler dagar än de som överstiger 20 sparas, och eftersom arbetsgivaren har en skyldighet att se till att arbetstagaren får sin årliga semester, kan det innebära att semester måste läggas ut i slutet av semesteråret.

Det kan förekomma att principerna för intjänande av semesterförmåner skiljer sig åt hos Försvarsmakten och hos den civila arbetsgivaren eftersom kollektivavtal ofta har särskilda regler om semester. Vissa kollektivavtal innebär t.ex. att intjänandeåret och semesteråret sammanfaller medan andra följer semesterlagens regler om att semesterdagar med semesterlön intjänas under ett intjänandeår och tas ut under det därpå följande semesteråret. Detta bör dock inte föranleda några bekymmer eftersom varje arbetsgivare för sig ansvarar för beräkningen av antalet semesterdagar med semesterlön. Försvarsmakten har enligt 46 § skyldighet att underrätta den civila arbetsgivaren om antalet intjänade och kvarvarande semesterdagar med semesterlön när arbetstagarens tjänstgöringsperiod avslutas där.

Den civila arbetsgivarens skyldigheter gäller inte om Försvarsmakten redan lagt ut semester för arbetstagaren. En tidvis tjänstgörande arbetstagare ska på grund av att hon eller han har två anställningar inte få rätt till fler semesterdagar än andra. Bestämmelsen motsvarar den princip som enligt 6 § semesterlagen gäller när en arbetstagare byter anställning.

Paragrafen har utformats enligt *Lagrådets* förslag med viss justering.

**42 §**

Enligt paragrafen ska den civila arbetsgivaren underrätta Försvarsmakten när semester som tjänats in hos Försvarsmakten läggs ut. Den civila arbetsgivaren måste därför hålla reda på om den semester som läggs ut intjänats hos den civila arbetsgivaren eller hos Försvarsmakten. Av 41 §

följer att den semester som intjänats hos Försvarsmakten ska läggas ut först. När Försvarsmakten får underrättelse om att semester som intjänats i Försvarsmakten läggs ut ska myndigheten betala ut den semesterlön som belöper på de semesterdagar som läggs ut till arbetstagaren. Av 26 § semesterlagen följer nämligen att semesterlön ska betalas i samband med semestern. För att Försvarsmakten ska ha möjlighet att hinna betala ut semesterlönen ”i samband med semestern” bör den civila arbetsgivaren underrätta Försvarsmakten om att semestern läggs ut så snart beslutet om att lägga ut dagarna är fattat. Motsvarande gäller för Försvarsmakten enligt 45 § om Försvarsmakten lägger ut semester som tjänats in hos den civila arbetsgivaren.

#### 43 §

I paragrafen föreskrivs att den civila arbetsgivaren vid beräkning av semesterdagar enligt 18 § semesterlagen även ska räkna in semesterdagar som tjänats in hos Försvarsmakten. Arbetstagaren kan därmed spara semesterdagar hos den civila arbetsgivaren om arbetstagaren sammanlagt, hos den civila arbetsgivaren och Försvarsmakten, tjänat in mer än tjugo semesterdagar. Det kan i sammanhanget påtalas att semesterlagens regel om sparande av semester i och för sig gäller för Försvarsmakten. Skulle en arbetstagare som är anställd hos Försvarsmakten tjäna in mer än tjugo dagar med semesterlön kan arbetstagaren naturligtvis begära att få spara de dagar som överstiger tjugo.

#### 44 §

Av paragrafen framgår att Försvarsmakten ska lägga ut semester som tjänats in hos den civila arbetsgivaren. Skyldigheten för Försvarsmakten att lägga ut semester som intjänats i den civila anställningen och motsvarande skyldighet för den civila arbetsgivaren att lägga ut semester som intjänats i Försvarsmakten ska ses i ljuset av vad som gäller enligt semesterlagen. Av den lagen följer att en arbetstagare har rätt till en sammanhängande årlig ledighetsperiod.

Syftet med regeln är att arbetstagare ska komma i åtnjutande av en sammanhängande årlig ledighet trots att de periodvis tjänstgör hos två olika arbetsgivare. Försvarsmakten och den civila arbetsgivaren ska alltså lägga ut sammanhängande semester för arbetstagaren, oavsett var den intjänats, om det behövs för att arbetstagaren ska få sin årliga semester.

För Försvarsmaktens del kommer skyldigheten att lägga ut semester att bero på tjänstgöringsperiodens längd och förläggning. Hänsyn måste också, på samma sätt som enligt semesterlagen, tas till arbetstagarens önskan om när semester ska läggas ut. Frågan om när semester ska läggas ut regleras inte i den här lagen utan följer av semesterlagen. Av den lagen följer också att det är möjligt att avtala om förläggning av semester genom kollektivavtal.

Försvarsmakten är dock inte skyldig att lägga ut semester som tjänats in i den civila anställningen när det arbete som utförs med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, arbetstidsdirektivet. Undantaget ska tillämpas restriktivt.

Av artikel 7 i arbetstidsdirektivet följer att varje arbetstagare har rätt till en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester. Arbetstidsdirektivet gäller dock inte sådana offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, t.ex. inom försvaret. Detta följer av art. 2 till rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, till vilken bestämmelse arbetstidsdirektivet hänvisar. I dessa fall ska arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas så långt möjligt mot bakgrund av direktivets syften. Av praxis följer dock att det endast i undantagsfall går att hävda att verksamhet inte omfattas av arbetstidsdirektivet. Det är endast möjligt att underlåta att tillämpa arbetstidsdirektivet om det är fråga om extraordinära förhållanden som är av sådan allvarlig karaktär och av sådan omfattning att syftet att säkerställa att de tjänster som är absolut nödvändiga för att skydda allmänna intressen, såsom allmän ordning, hälsa och säkerhet utövas effektivt, tillfälligtvis ska ges företräde framför syftet att skydda säkerhet och hälsa för arbetstagare (jfr. mål C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg). Arbetstagare hos Försvarsmakten kan alltså inte generellt undantas från rätt till årlig semester. Endast när det inom Försvarsmakten bedrivs verksamhet under så extraordinära förhållanden att det är omöjligt att bevilja arbetstagare semester är det möjligt att göra undantag. Ett sådant exempel är att rätten till sammanhängande sommarsemester enligt 12 § semesterlagen inte tillämpas när en arbetstagare tjänstgör i en internationell militär insats. Det kan även antas att det kan förekomma annan verksamhet hos Försvarsmakten som förhindrar en tillämpning av rätten till årlig semester, t.ex. kan det vara omöjligt att låta arbetstagare ha semester när ett förband samövar omedelbart innan en internationell militär insats och det är oundgängligen nödvändigt att alla arbetstagare är närvarande. I ett sådant fall behöver Försvarsmakten inte lägga ut semester. Att undantaget ska tillämpas bara om det verkligen är motiverat innebär att semester som tjänats in i arbetstagarens civila anställning i normala fall ska läggas ut för arbetstagare i Försvarsmakten när arbetstagarna tjänstgör i Sverige enligt vad som följer av semesterlagen.

Paragrafen tar endast sikte på sådan semester som intjänats hos den civila arbetsgivaren. För semester som arbetstagaren har rätt till i sin anställning hos Försvarsmakten, vare sig den är betald eller obetald, gäller semesterlagen med två undantag. För det första behöver semester inte läggas ut hos Försvarsmakten om den enligt 41 § överförs för att tas ut under arbetstagarens civila anställning. För det andra har en arbetstagare inte rätt till sammanhängande sommarsemester enligt 12 § semesterlagen under tjänstgöring i en internationell militär insats. Detta framgår av lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, se 5 §.

Har arbetstagaren inte någon civil anställning kan naturligtvis inte semester föras över till någon dylik enligt 41 §. Om det i ett sådant fall med hänsyn till tjänstgöringen är olämpligt att lägga ut semester under den planerade tjänstgöringen hos Försvarsmakten får tjänstgöringsperioden förlängas så att semesterledigheten kan läggas ut.

#### 45 §

En motsvarande underrättelseskyldighet som gäller för den civila arbetsgivaren enligt 42 § slås här fast för Försvarsmakten. Underrättelsen bör lämnas så snart beslut om att lägga ut semestern är fattat så att den civila arbetsgivaren kan uppfylla sin skyldighet enligt 26 § semesterlagen att betala ut semesterlönen i samband med semestern.

#### 46 §

I paragrafen regleras att Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om antalet semesterdagar som en arbetstagare tjänat in under tjänstgöringen hos Försvarsmakten. Försvarsmakten ska också informera om hur många semesterdagar med eller utan semesterlön som har lagts ut. Den civila arbetsgivaren behöver denna information för att veta hur många semesterdagar arbetstagaren har rätt till. Den samlade redovisningen ska ske i samband med att tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten avslutas.

#### 47 §

Av paragrafen följer att den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren, hur många semesterdagar som den civila arbetsgivaren lagt ut samt hur många semesterdagar utan semesterlön som har tagits ut. Försvarsmakten behöver denna information för att veta hur många semesterdagar arbetstagaren har rätt till. Den samlade redovisningen ska lämnas när tjänstgöringen hos Försvarsmakten påbörjas.

#### 48 §

Av paragrafen framgår att beslut om sådan ledighet, förutom semester, som en arbetstagare beviljats med stöd av annan ledighetslagstiftning såsom t.ex. föräldraledighet och ledighet för studier gäller och ledigheten får slutföras hos den civila arbetsgivaren respektive Försvarsmakten, oberoende av vem av dem som fattat det ursprungliga ledighetsbeslutet. Bestämmelsen innebär att en arbetstagare kan fortsätta sin ledighetsperiod även när tjänstgöringen hos Försvarsmakten upphör och den civila anställningen påbörjas, eller tvärtom. Det innebär att arbetstagaren t.ex. inte behöver iaktta eventuella anmälningstider i de aktuella ledighetslagarna en gång till hos sin andra arbetsgivare.

Det beslut som binder den andra arbetsgivaren är rätten att vara ledig för det angivna ändamålet, längden på den beviljade ledighetsperioden, samt ledighetens omfattning (heltid eller deltid). Däremot följer inte av regeln att en arbetsgivare är bunden av den andra arbetsgivares beslut om hur ledigheten ska förläggas när det gäller partiell ledighet, t.ex. föräldraledighet på deltid.

Av *andra stycket* följer att arbetstagaren är skyldig att informera den arbetsgivare som inte beviljat ledigheten om en ledighetsperiod som kommer att påverka tjänstgöringen även hos den arbetsgivaren snarast möjligt.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.5.

**49 §**

Förutsättningarna för under vilka förhållanden en uppsägning eller ett avskedande kan ogiltigförklaras följer av 34 och 35 §§ LAS. Eftersom anställningar enligt den här lagen alltid är tidsbegränsade kompletterar 49 § dessa bestämmelser genom att ange en yttersta gräns för hur länge en anställning kan bestå.

Av *första stycket* följer att den tidsbegränsade anställningen som gruppbefäl, soldat eller sjöman, vid en tvist om en uppsägnings giltighet, ska upphöra att gälla senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Av *andra stycket* följer att vid tvist om avskedande kan domstol besluta att anställningen, trots avskedandet, ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.8 där även *Lagrådets* förslag tas upp.

**50 §**

Av 4 § följer att 38 § LAS, utom första stycket andra meningen, ska tillämpas på arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten. Enligt 38 § LAS ska den arbetsgivare som bryter mot den lagen betala skadestånd. Enligt 32 § semesterlagen ska en arbetsgivare som bryter mot den lagen betala skadestånd. Motsvarande bestämmelser finns i de arbetsrättsliga ledighetslagarna. En sådan bestämmelse finns till exempel i 22 § föräldraledighetslagen.

I paragrafen regleras motsvarande skadeståndsskyldighet för en arbetsgivare som bryter mot de specialbestämmelser som finns i denna lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.11.

**51 §**

I paragrafen regleras vad som gäller i fråga om preskription när talan avser brott mot 7, 9–14, 16–21, 23–26 eller 35 § denna lag.

Avser talan ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande enligt reglerna i LAS tillämpas preskriptionsregeln i 40 § LAS. Avser talan skadestånd eller annat fordringsanspråk som grundar sig på LAS tillämpas 41 § LAS.

Paragrafen är dispositiv i enlighet med vad som framgår av 3 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.13.

**52 §**

Paragrafen innehåller preskriptionsregler för talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag. Regleringen motsvarar preskriptionsregeln i 33 § semesterlagen. På samma sätt som enligt semesterlagen är preskriptionsbestämmelsen tvingande.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.13.

Paragrafen har utformats enligt *Lagrådets* förslag med viss justering.

**53 §**

Av paragrafen följer att vid annan arbetstvist enligt lagen än tvister som avses i 51 och 52 §§ ska vissa regler i lagen om medbestämmande i

arbetslivet tillämpas. Detta gäller t.ex. när talan förs med anledning av bestämmelserna i 34, 36 och 37 §§ den här lagen. Prop. 2011/12:115

MBL:s reglering innebär i korthet att en arbetstagares arbetstagarorganisation måste begära förhandling inom fyra månader från kännedom om den omständighet som arbetstagarens yrkande hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Talan ska sedan väckas inom tre månader efter att förhandlingen avslutats. Är arbetstagaren inte fackligt ansluten eller i annat fall inte kan företrädas av arbetstagarorganisation gäller att talan ska väckas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Bestämmelserna i MBL är dispositiva enligt vad som framgår av 4 § den lagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.13.

#### 54 §

Av paragrafen framgår att i fall som avses i 51, 52 eller 53 § rätten till förhandling respektive talan är förlorad om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, jfr 42 § LAS, 68 § MBL och 33 § semesterlagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.13.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

#### 55 §

Av paragrafen följer att Försvarsmaktens anställningsbeslut enligt denna lag inte får överklagas. För att det ska vara tydligt att det är just anställningsbeslutet som avses har regeringen avstått från att göra den av *Lagrådet* föreslagna justeringen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.12.

#### 56 §

Paragrafen upplyser om att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska tillämpas när så följer av den lagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.2.

### 12.2 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Förslaget innebär att 1 § semesterlagen kompletteras med uppgift om att det finns bestämmelser om semester i lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser och i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.14.

# Sammanfattning av betänkandet Personalförsörjningen i ett reformerat försvar (SOU 2010:86)

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 1

Utredningen om Försvarsmaktens framtida personalförsörjning har haft som uppdrag att se över och föreslå de åtgärder som behövs för att kunna anpassa Försvarsmaktens personalförsörjning till myndighetens nya uppgifter och behov.

## Försvarsmaktens personal och förband

Riksdagen antog den 19 maj 2010 (rskr 2009/10:269, 2009/10:270) regeringens proposition Modern personalförsörjning för ett användbart försvar (prop. 2009/10:160), vilket innebar att den allmänna värmplikten lades vilande i fredstid. Den försvarspolitiska inriktningen och kraven på operativ förmåga innebär att alla delar av insatsorganisationen bör vara tillgängliga för Försvarsmaktens samtliga uppgifter utan föregående beslut om t.ex. mobilisering eller höjd beredskap. Mot denna bakgrund bör Försvarsmaktens personalförsörjning i alla delar vara utformad för att på ett kostnadseffektivt sätt gagna insatsorganisationens tillgänglighet och användbarhet.

I det nya personalförsörjningssystemet införs två nya militära personal-kategorier, tidvis respektive kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän. Kontinuerligt tjänstgörande personal är arbetstagare som har anställningen i Försvarsmakten som sin huvudsakliga sysselsättning. Tidvis tjänstgörande personal är arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten.

Försvarsmaktens förband kommer i framtiden att vara organiserade i två huvudsakliga förbandstyper; stående förband och kontraktsförband, samt i hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna. En förbands- och personalreserv kommer att kunna mobiliseras vid en allvarligt försämrad omvärldsutveckling.

Stående förband är förband med en hög tillgänglighet avsedda för militära insatser i samtliga konfliktnivåer. Hög tillgänglighet och varierande militär insatsmiljö ställer krav på förband med välutbildade och erfarna officerare, specialistofficerare, gruppbefäl, soldater och sjömän.

Kontraktsförband är förband med en lägre beredskap. Kontraktsförband är fullt användbara och tillgängliga för Försvarsmakten, men dessa förband är inte avsedda att nyttjas i insatser på samtliga konfliktnivåer på samma sätt som de stående förbanden.

## Internationella jämförelser och slutsatser

Utredningen har inhämtat information genom att skicka ut en enkät med frågor till arton länder. Enkäterna har hanterats av de svenska försvarsattachéerna. Utredningen har även använt underlag som inhämtats av Utredningen om totalförsvarspåbuds och frivillighet (SOU 2009:63).

### *Informationsspridning*

Informationsspridning och förankring av försvarsmakten sker över lag i tidig ålder och ofta inom ramen för skolans verksamhet. Omfattande informations- och kunskapssatsningar genomförs skilt från den direkta rekryteringen och marknadsföringen som sker längre fram.

### **Kvinnor i försvaret**

Särskilda satsningar för att nå kvinnor ger tydliga resultat. Samtliga länder redovisar en kraftigt ojämn könsfördelning men de länder som aktivt arbetar för att öka andelen kvinnor har i genomsnitt dubbelt så många kvinnor anställda som övriga länder.

### *Behålla personal anställningstiden ut*

Det största bemanningsproblemet uppges vara att få personalen att stanna anställningstiden ut. Flera faktorer påverkar detta och ländernas åtgärder för att få personalen att stanna skiljer sig åt. En återkommande faktor som bidrar till tidiga avhopp är ett högt insatstempo med mycket frånvaro från hem och familj. Att individen upplever tjänstgöringstiden som icke meningsfull och tiden efter som osäker gör också att individerna söker sig vidare i förtid.

### *Genomsnittlig anställningstid*

Tidsbegränsade anställningar är vanligt för personal som är anställd i försvaret. Anställningstiden varierar stort mellan länderna, ofta finns dock en längsta möjliga anställningstid fastslagen. Det har varit svårt att dra några slutsatser av underlagen då länderna valt olika lösningar. De länder som valt att erbjuda förmåner i slutet på en anställning som pension, bonus eller attraktiva karriärväxlingsprogram tenderar att nå längre genomsnittliga anställningar.

### *Stöd till anhöriga*

Stöd till familj och anhöriga under insatser skiljer sig något mellan länderna. Gemensamt för flertalet är dock åtgärder för att stödja familjerna att ha kontakt med den insatta personalen. Likaså prioriteras hjälp att bilda lokala nätverk och andra sammankomster.

### *Längden på de internationella insatserna*

Bland de tillfrågade länderna är det vanligast med sex månader långa insatser, ett fåtal har redovisat kortare tid – fyra månader. En erfarenhet

som möjligen går att utläsa är att en intensivare individuell insatsfrekvens är möjlig om insatserna är kortare. Frånvaron från familjen blir då inte så lång varje gång och upplevs inte som lika påfrestande. Den operativa effekten tenderar dock att öka om tjänstgöringsperioderna görs längre, i synnerhet på vissa befattningar.

### *Växling till civilt yrke*

De flesta länder uppger att ett attraktivt och planerat karriärväxlingsprogram är viktigt, såväl i rekryteringshänseende, som incitament för kvarhållande och för att upprätthålla ett gott anseende. Karriärväxlingen behöver planeras tidigt och bör inte betraktas som en omställningsåtgärd som introduceras när anställningstiden går mot sitt slut. Viktiga aspekter är närheten till den civila arbetsmarknaden och att utbildningar certifieras och erfarenhet värderas.

## **Säker bemanning**

En säker bemanning förutsätter att två villkor är uppfyllda. För det första måste Försvarsmaktens organisation alltid vara fullständigt bemannad med personal med rätt kompetens. För det andra måste denna personal också infinna sig när den är planerad för tjänstgöring i en insats. Utredningen lämnar förslag som är avsedda att förbättra förutsättningarna i båda dessa avseenden.

En rätt bemannad organisation förutsätter att Försvarsmakten i tid kan förutse sina personalbehov och rekrytera, vidareutveckla, behålla och avveckla sin personal på ett sätt som gör att behov och tillgång är i balans vid varje tidpunkt. För detta är det avgörande att Försvarsmakten uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

## **Lagstiftning**

Utredningen föreslår att vissa arbetsrättsliga frågor avseende gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska regleras i en särskild lag, en *lex specialis*, för Försvarsmakten. Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen i vissa avseenden genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Speciallagen i sin helhet ska tillämpas på arbetstagare i Försvarsmakten som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän. Bestämmelserna i speciallagen om rätt till ledighet och skydd för anställningen samt om rätt till studieuppehåll och anstånd med studier ska gälla också för reservofficerare. Bestämmelserna i speciallagen om tjänstgöring i internationella militära insatser och om disciplinansvar vid tjänstgöring i sådana insatser ska gälla alla anställda i Försvarsmakten vid tjänstgöring i en sådan insats. Speciallagen ska inte gälla för den som är lokalt anställd i insatsområdet.

## **Arbetskyldighet**

En arbetstagare som är anställd i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman kommer under sin anställningstid att vara skyldig att tjänstgöra i internationella militära insatser i enlighet med sitt individuella anställningsavtal. Utredningen föreslår inga särskilda bestämmelser om internationell arbetskyldighet som går utöver den arbetskyldighet som finns inom ramen för anställningen.

## **Anställningsformer**

Utredningen föreslår att Försvarsmakten ges möjlighet att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän genom längre tidsbegränsade anställningar. En sådan tidsbegränsad anställning ska inte kunna övergå i en tillsvidareanställning.

## **Specialistofficerare**

Vidare föreslås att specialistofficerare ska vara tillsvidareanställda. Utredningen anser bl.a. att anställningsvillkoren för specialistofficerare bör harmonisera med övriga yrkes- och reservofficerare i syfte att främja övergångar från officer till specialistofficer i det pågående uppbyggnadsskedet av specialistofficersbefattningarna.

## **Anställningstider**

Det föreslås också att kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna anställas tidsbegränsat i upp till åtta år, med möjlighet att förnya anställningen. Total anställningstid för denna kategori ska kunna uppgå till som mest tolv år.

Det föreslås också att tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna anställas tidsbegränsat i upp till åtta år, med möjlighet att förnya anställningen. Total anställningstid för denna kategori ska kunna uppgå till som mest sexton år.

## **Försöksanställning**

Utredningen föreslår att Försvarsmakten ska ges möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad försöksanställning under högst sex månader, om det finns ett försöksbehov. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att försökstiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid försökstidens utgång. Görs inte detta, övergår försöksanställningen i en tidsbegränsad anställning enligt den föreslagna speciallagen. Om inte annat har avtalats, får en försöksanställning avbrytas även före försökstidens utgång.

Vidare föreslås att en tidsbegränsad anställning enligt den föreslagna speciallagstiftningen ska kunna sägas upp i förtid av Försvarmakten eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid.

### Uppsägningstider

Utredningen föreslår att för både Försvarmakten och arbetstagaren ska gälla en minsta uppsägningstid om tre månader. Försvarmakten ska få bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

Utredningen föreslår vidare att en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, vid uppsägning på grund av arbetsbrist, ska ha rätt till längre uppsägningstid än tre månader beroende på hur lång tidsbegränsad anställning som har avtalats.

### Informationsskyldighet

Det föreslås också att en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska vara skyldig att, antingen vid denna anställnings ingående eller vid anställningstidpunkten hos den civila arbetsgivaren, informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarmakten. Arbetstagaren ska också vara skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarmakten.

Utredningen föreslår vidare att Försvarmakten ska vara skyldig att senast tre månader innan tjänstgöring informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning och förläggning.

### Återhämtningstid

Vidare föreslås att en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande enligt den föreslagna speciallagen ska ha rätt till återhämtningstid efter genomförandet av en internationell militär insats. Arbetstagaren är inte tjänstebefriad under den föreslagna återhämtningstiden, men tjänstgöringen ska ske i Sverige. Under sådan återhämtningstid får arbetstagaren endast tjänstgöra i en internationell militär insats om Försvarmakten anser att det föreligger synnerliga skäl eller arbetstagaren frivilligt anmäler sig.

### Rätt till ledighet från civil anställning

Utredningen föreslår att en arbetstagare ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att prova en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarmakten.

Vidare föreslås att en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarmakten. Ledighet för att tjänstgöra

som tidvis tjänstgörande ska få tas ut under maximalt tolv månader sammanhängande.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 1

Det föreslås också att en arbetstagare ska få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i sin civila anställning i samma omfattning som före ledigheten. Om en arbetstagare blir tvungen att avbryta sin påbörjade ledighet på grund av omständigheter som beror på Försvarmakten och den civila arbetsgivaren inte medger arbetstagaren att återuppta sitt arbete omedelbart, ska Försvarmakten utge lön och övriga anställningsförmåner till dess att återgång i arbetet hos den civila arbetsgivaren kan ske, dock högst under en månad.

### **Skydd för den civila anställningen m.m.**

Utredningen föreslår att om en arbetstagare sägs upp eller avskedas från sin civila anställning enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt den föreslagna speciallagen, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Det föreslås också att en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt den föreslagna speciallagen inte ska vara skyldig att bara av detta skäl godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten hos sin civila arbetsgivare. Arbetstagaren ska inte heller bara av detta skäl vara skyldig att hos sin civila arbetsgivare godta någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Utredningen föreslår vidare att en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten enligt den föreslagna speciallagen inte på grund av detta får missgynnas när han eller hon gör en förfrågan om eller söker arbete.

### **Rätt till anstånd med studier och studieuppehåll**

Utredningen föreslår att en person som blivit antagen till universitet eller högskola ska ha rätt att dels erhålla anstånd med att påbörja studierna, dels rätt till studieuppehåll under sex månader för att prova en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarmakten.

Det föreslås också att en studerande vid universitet eller högskola som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska ha rätt till studieuppehåll för att tjänstgöra i Försvarmakten.

### **Tjänstgöring i internationella militära insatser**

Utredningen föreslår att lagen (2010:449) om Försvarmaktens personal vid internationella militära insatser som träder i kraft den 1 januari 2011 ska upphävas och att i stort sett alla bestämmelser i den lagen ska föras in i den av utredningen föreslagna speciallagen.

## **Disciplinansvar och tvångsmedel**

Utredningen föreslår att bestämmelser om disciplinansvar och tvångsmedel för anställda i Försvarsmakten vid tjänstgöring i en internationell militär insats ska finnas i den föreslagna speciallagen.

Det föreslås att en arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen vid tjänstgöring i en internationell militär insats, ska få meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse. Disciplinpåföljder ska vara varning och löneavdrag.

Vidare föreslås att frågor om disciplinansvar i en internationell militär insats ska prövas av chefen för det förband där arbetstagaren tjänstgör eller senast har tjänstgjort. För att biträda Försvarsmakten i handläggning av disciplinären och arbetstagaren under det disciplinära förfarandet ska finnas en juridiskt sakkunnig.

## **Skadestånd**

Utredningen föreslår att en arbetsgivare som bryter mot den föreslagna speciallagen ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till, utan även ersättning för skada som uppkommer.

Det föreslås också att en arbetstagare ska vara skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i den föreslagna speciallagen.

## **Bevisfrågor**

Vidare föreslås att om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som anges i den föreslagna speciallagen, är det den civila arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av tillämpningen av den föreslagna speciallagen.

## **Överklagande**

Utredningen föreslår att Försvarsmaktens beslut om anställning enligt den föreslagna speciallagen inte ska få överklagas.

Det föreslås också att om en arbetstagare vill överklaga ett beslut att ålägga honom eller henne disciplinpåföljd vid tjänstgöring i en internationell militär insats, ska han eller hon väcka talan inom tre veckor från det att han eller hon avslutat sin tjänstgöring i den internationella militära insatsen.

## **Rekrytering**

Utredningen föreslår att Försvarsmakten bör uppmuntra och utveckla formerna för att tillsammans med civila arbetsgivare rekrytera personal.

Utredningen bedömer att Försvarsmakten kommer att behöva göra särskilda ansträngningar för att rekrytera kvinnor och andra grupper som tidigare varit underrepresenterade i myndigheten.

Vidare bedömer utredningen att Försvarsmakten bör erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till flera yrkeskategorier.

Utredningen föreslår att Arbetsförmedlingen inte ska få anvisa anställningar i Försvarsmakten som innebär internationell arbetskyldighet.

## **Information om Försvarsmakten**

Utredningen bedömer att Försvarsmakten bör erbjuda riktade utbildningar om det svenska totalförsvaret och dess roll i samhället till elever och lärare i gymnasieskolan.

## **Information, stöd och kommunikation**

Utredningen bedömer att Försvarsmakten bör utveckla formerna för en kontinuerlig dialog med den tidvis tjänstgörande personalen och andra nyckelpersoner. Vidare bedömer utredningen att ett särskilt informationsstöd i samband med tjänstgöring bör tas fram.

## **Premier**

Utredningen bedömer att Försvarsmakten kan överväga premier för genomförda internationella militära insatser och efter fullgjort anställningsavtal. Detta är dock en fråga för parterna på det statliga avtalsområdet att besluta inom ramen för lönestrukturen.

## **Arbetsgivarrelationer**

Utredningen föreslår att en särskild funktion för arbetsgivarrelationer ska inrättas centralt i Försvarsmakten. Funktionen ska arbeta strategiskt med utveckling av kontakterna mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna.

## **Ansvar för uppföljning och stöd till enskilda arbetstagare**

Utredningen bedömer att Försvarsmakten bör ha en kontinuerlig dialog med de civila arbetsgivarna och aktivt stötta med insatser som är nödvändiga för att ta om hand och rehabilitera arbetstagare som fått fysiska eller psykiska besvär av tjänstgöringen i internationella militära insatser.

## **Civilt meritvärde**

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 1

Utredningen föreslår att Försvarsmakten bör inrätta en centralt placerad funktion för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och genomförd utbildning. Arbetet med att utveckla personalens civila meritvärde bör göras i nära samarbete med övriga aktörer på den civila arbetsmarknaden och utbildningsväsendet.

## **Karriärväxling**

Vidare föreslås att kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän bör ha rätt att i samverkan med Försvarsmakten tidigt under anställningen upprätta en individuell karriärväxlingsplan. Planen bör innehålla insatser i slutet på anställningen som förbereder individen för en civil karriär.

## **Kostnader och konsekvenser**

Utredningen gör bedömningen att kostnaderna för utredningens förslag kommer att rymmas inom gällande budgetramar för Försvarsmakten baserat på den ekonomiska planering som låg till grund för riksdagens beslut våren 2009 (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). Utredningens förslag föranleder således ingen ändrad bedömning av den ekonomiska planeringen. Utredningen vill dock särskilt erinra om att det är svårt att beräkna de sammantagna omställningskostnaderna i en sådan förändring som Försvarsmakten nu genomgår.

## 1 Förslag till lag om vissa arbetstagare i Försvarsmakten

Härigenom föreskrivs följande

### 1 kap. Lagens tillämpningsområde m.m.

**1 §** I denna lag finns särskilda bestämmelser om arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten.

Bestämmelserna i 6 kap. om rätt till ledighet och skydd för anställning och i 7 kap. om rätt till studieuppehåll och anstånd med studier gäller även reservofficerare.

Bestämmelserna i 8 kap. om internationella militära insatser och i 9 kap. om disciplinansvar vid tjänstgöring i sådana insatser gäller alla anställda i Försvarsmakten vid tjänstgöring i en internationell militär insats. Dessa bestämmelser gäller inte för den som är lokalt anställd av Försvarsmakten i insatsområdet.

**2 §** Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 3 §.

**3 §** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras avvikelser från denna lag i fråga om

1. anställningens längd (4 kap. 2 §), utom beträffande den maximala sammanlagda anställningstiden,
2. försökstidens längd vid försöksanställning (4 kap. 3 §),
3. uppsägningstider (4 kap. 5 § andra och tredje stycket),
4. kvalifikationstid för ledighet (6 kap. 6 och 7 §§),
5. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet (6 kap. 8 och 9 §§),
6. möjligheten att skjuta upp en arbetstagares ledighet (6 kap. 10 § första stycket),
7. tidpunkten för en civil arbetsgivares besked att om att ledigheten skjuts upp (6 kap. 10 § andra stycket),
8. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete (6 kap. 11 § andra stycket), och
9. den tid en civil arbetsgivare har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbetet (6 kap. 11 § tredje stycket).

### 2 kap. Tillämpning av vissa lagar

**1 §** I fråga om arbetstagare som är anställda enligt denna lag tillämpas, avseende deras anställning i Försvarsmakten, inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd:

– 4 § första stycket (anställningsavtal gäller tills vidare, avtal om tidsbegränsad anställning, domstols förklaring om tillsvidareanställning),

– 5 § (avtal om tidsbegränsad anställning för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och arbetstagare som fyllt 67 år samt övergång till tillsvidareanställning efter fem års allmän visstidsanställning eller vikariat i sammanlagt mer än två år),

– 6 § (tidsbegränsad provanställning),

– 11 § (uppsägningstid),

– 16 § andra stycket (innehållet i besked att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta),

– 31 § (besked om att avbryta en provanställning i förtid eller avsluta en provanställning utan övergång i en tillsvidareanställning och varsel till lokal arbetstagarorganisation),

– 36 § (domstols förklaring om tillsvidareanställning),

– 38 § första stycket andra meningen (arbetstägares skadeståndsskyldighet vid brott mot uppsägningstid enligt 11 §).

För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller 15 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

**2 §** För den som är anställd i Försvarsmakten och tjänstgör i en internationell militär insats ska arbetstidslagen (1982:673) och 12 § semesterlagen (1977:480) inte gälla.

**3 §** I fråga om Försvarsmaktens arbetsmiljöansvar i en internationell militär insats ska följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas i insatsområdet, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

– 2 kap. 1–8 §§,

– 3 kap. 1–4 §§, 7 g § första och andra styckena samt 12 §,

– 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningarna och andra stycket samt 8 och 9 §§.

**4 §** Bestämmelserna i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska inte tillämpas när det gäller beslut om disciplinansvar enligt 9 kap. 2 §. 3 kap.

### Allmänna definitioner

**1 §** I denna lag avses med 1. Internationell militär insats: verksamhet som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att

a) avvärja risk för en väpnad konflikt,

b) hejda en pågående väpnad konflikt,

c) övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller

d) skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

2. Insatsområde: det geografiska område som bestämts genom Försvarsmaktens beslut om verkställighet av en internationell militär insats.

3. Gruppbefäl, soldat och sjöman: en tidsbegränsat anställd eller tillsvidareanställd militär tjänsteman som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis och som inte är yrkes- eller reservofficerare.

4. Tidvis tjänstgörande: en arbetstagare som tjänstgör periodvis i Försvarsmakten.

5. Kontinuerligt tjänstgörande: en arbetstagare som tjänstgör sammanhängande i Försvarsmakten och inte är tidvis tjänstgörande.

6. Civil anställning: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten.

7. Civil arbetsgivare: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en tidvis eller kontinuerligt tjänstgörande arbetstagare i Försvarsmakten anställd.

8. Tjänstgöring: utbildning, övning, beredskap och insats och därtill kopplad verksamhet.

9. Återhämtningstid: tid omedelbart efter en internationell militär insats då tjänstgöring sker i Sverige.

#### **4 kap. Särskilt om anställning som gruppbefäl, soldat och sjöman**

**1 §** Gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda.

**2 §** Ett anställningsavtal enligt denna lag får omfatta högst åtta år. En sådan anställning får förnyas.

Den sammanlagda anställningstiden enligt denna lag får omfatta högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande.

**3 §** En tidsbegränsad anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman får inledas med en tidsbegränsad försöksanställning, om försökstiden är högst sex månader. Sådan försökstid ska ingå i den sammanlagda anställningstid som avtalats i enlighet med 2 §.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att försökstiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid försökstidens utgång. Görs inte detta, övergår försöksanställningen i en tidsbegränsad anställning enligt denna lag.

Om inte annat har avtalats, får en försöksanställning avbrytas före försökstidens utgång av endera av parterna.

**4 §** Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en försöksanställning ska avslutas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tidsbegränsad anställning enligt denna lag.

Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen enligt första stycket varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

**5 §** En sådan tidsbegränsad anställning som avses i 2 § får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

För både Försvarsmakten och arbetstagaren gäller en minsta uppsägningstid av tre månader. Försvarsmakten får bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

En arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag har, vid uppsägning på grund av arbetsbrist, rätt till en uppsägningstid om

- fyra månader, när den tidsbegränsade anställningen är avtalad till minst fyra år men kortare än sex år,
- fem månader, när den tidsbegränsade anställningen är avtalad till minst sex år men kortare än åtta år,
- sex månader, när den tidsbegränsade anställningen är avtalad till åtta år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ eller helt ledig enligt 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

## **5 kap. Informationsskyldighet och återhämtningstid**

**1 §** En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten är skyldig att, antingen vid denna anställnings ingående eller vid anställningstidpunkten hos den civila arbetsgivaren, informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten.

Försvarsmakten är skyldig att senast tre månader innan tjänstgöring informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning och förläggning. Undantag från tiden om tre månader får göras om Försvarsmakten anser att det föreligger särskilda skäl.

**2 §** En arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande har rätt till återhämtningstid efter tjänstgöring i en internationell militär insats.

Under sådan återhämtningstid får arbetstagaren endast tjänstgöra i en internationell militär insats om Försvarsmakten anser att det föreligger synnerliga skäl eller arbetstagaren frivilligt anmäler sig.

## **6 kap. Rätt till ledighet och skydd för anställningen vid tjänstgöring i Försvarsmakten**

**1 §** Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får samtidigt inneha en annan anställning hos en sådan arbetsgivare som avses i 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

### *Rätt till ledighet*

**2 §** En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att prova en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag.

En arbetstagare har rätt till ledighet enligt första stycket endast under en period hos samma civila arbetsgivare.

En sådan arbetstagare har även rätt till hel ledighet för uttag av semester hos Försvarsmakten.

**3 §** En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring i Försvarsmakten. En sådan arbetstagare har även rätt till hel ledighet för uttag av semester hos Försvarsmakten.

Rätten till ledighet enligt första stycket omfattar maximalt tolv månader sammanhängande. Uttagen ledighet enligt 2 § ska inte räknas med i denna tid.

Ledighet utöver den maximala sammanhängande ledighetstiden får tas ut om Försvarsmakten anser att det föreligger synnerliga skäl. Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om detta.

Om behovet av förlängd ledighet enligt tredje stycket föränleds av uttag av semester hos Försvarsmakten ska ledigheten förlängas med för detta nödvändig tid.

**4 §** En civil arbetsgivare ska förlägga semesterledighet för en tidvis tjänstgörande arbetstagare eller försöksanställd arbetstagare, som denne inte tagit ut under anställningen i Försvarsmakten, på samma sätt som om arbetstagaren inte varit ledig för tjänstgöring i Försvarsmakten.

Semesterlönen som arbetstagaren tjänat in i sin anställning i Försvarsmakten ska utges till arbetstagaren i samband med semesterledighet. Arbetstagaren ska begära detta hos Försvarsmakten. Om arbetstagaren inte gör en sådan begäran, ska Försvarsmakten betala ut semesterlönen senast tolv månader efter intjänandet.

**5 §** En i lag reglerad ledighet som beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren får slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. På motsvarande sätt får en i lag reglerad ledighet som beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren är skyldig att informera den arbetsgivare som inte beviljat ledigheten om ledighetsuttaget.

#### *Kvalifikationstid*

**6 §** Som villkor för en arbetstagares rätt till ledighet enligt 2 § gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos den civila arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. Vid beräkningen av anställningstid enligt denna bestämmelse tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

**7 §** Som villkor för en tidvis tjänstgörande arbetstagares rätt till en sammanhängande ledighet om mer än sex månader enligt 3 § gäller att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten de senaste tolv månaderna före ledighetsuttaget.

**8 §** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 2 § ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt.

**9 §** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 3 § ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före varje ledighetsperiods början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Om den anmälda ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt.

**10 §** En civil arbetsgivare får skjuta upp anmäld ledighet enligt 2 § högst tre månader efter arbetstagarens anmälan.

Om den civila arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten, ska den civila arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren och Försvarsmakten.

#### *Återgång i arbete*

**11 §** En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos den civila arbetsgivaren i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta den civila arbetsgivaren om detta.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att den civila arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

**12 §** Om en arbetstagare avbryter sin påbörjade ledighet på grund av omständigheter som beror på Försvarsmakten och som är utanför arbetstagarens kontroll, och den civila arbetsgivaren inte medger arbetstagaren att återuppta sitt arbete omedelbart, ska Försvarsmakten utge lön och övriga anställningsförmåner till dess att återgång i arbetet hos den civila arbetsgivaren kan ske, dock högst under en månad.

#### *Skydd för anställningen samt skydd mot missgynnande*

**13 §** Om en arbetstagare sägs upp eller avskedades från sin civila anställning enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

**14 §** En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att hos sin civila arbetsgivare, bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

**15 §** En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får inte på grund av detta missgynnas när han eller hon gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare.

### **7 kap. Rätt till studieuppehåll och anstånd med studier vid tjänstgöring i Försvarsmakten**

**1 §** En person som blivit antagen till universitet eller högskola har rätt att erhålla anstånd med att påbörja sina studier under högst sex månader för att prova en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag.

**2 §** En studerande vid universitet eller högskola har rätt till studieuppehåll under högst sex månader för att prova en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag.

**3 §** En studerande vid universitet eller högskola som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag har rätt till studieuppehåll för tjänstgöring i Försvarsmakten.

### **8 kap. Tjänstgöring i internationella militära insatser**

**1 §** Bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas på anställda i Försvarsmakten vid tjänstgöring i en internationell militär insats. Dessa bestämmelser gäller inte för den som är lokalt anställd av Försvarsmakten i insatsområdet.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om tjänstgöring i internationella militära insatser.

#### *Särskilt uppföljningsansvar*

**2 §** Försvarsmakten ska utreda om arbetstagare eller tidigare arbetstagare som tjänstgjort i en internationell militär insats har fått fysiska eller psykiska besvär till följd av tjänstgöringen i insatsområdet.

Utredningen enligt första stycket ska ha den form och den omfattning som motiveras av förhållandena under tjänstgöringen i insatsområdet. Uppföljningen ska innefatta personlig kontakt, om detta inte kan anses uppenbart obehövligt eller inte kan genomföras.

Försvarsmaktens ansvar enligt första och andra styckena kvarstår under fem år efter det att tjänstgöringen i insatsområdet avslutats.

**3 §** Försvarsmakten ska vid utredning enligt 2 § bistå arbetstagare eller tidigare arbetstagare med information och vägledning. Detta gäller även efter den tid som anges i 2 § tredje stycket.

**4 §** Om någon drabbas av fysiska eller psykiska besvär under tjänstgöring i insatsområdet eller vid resa till eller från sådan tjänstgöring ska Försvarsmakten i samråd med den skadade arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren utreda behovet av och vid behov lämna stöd till arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren för att bidra till att stärka dennes möjlighet att

1. återfå full arbetsförmåga, eller
2. försörja sig genom förvärvsarbete. Försvarsmakten ska ge arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, om det är möjligt.

Om besvären kan antas leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art, ska Försvarsmakten stödja och bistå arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren så att hans eller hennes möjlighet att leva ett aktivt och självständigt liv stärks.

**5 §** I de fall där besvär som avses i 4 § första stycket föranleder behov av tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning för arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren i syfte att stärka dennes förvärvsförmåga, ska Försvarsmakten ge ekonomiskt stöd till sådan utbildning eller utbildning som förlängs till följd av besvären.

Försvarsmakten ska också ge ekonomiskt stöd till andra åtgärder som främjar arbetstagarens eller tidigare arbetstagarens återgång till arbetslivet samt till anskaffande av hjälpmedel som han eller hon behöver.

**6 §** Stöd enligt 4 § första stycket och 5 § ska ges endast om det inte ska tillhandahållas av någon annan till följd av andra bestämmelser och i den utsträckning som det framstår som skäligt med hänsyn till besvären samt omständigheterna i övrigt.

**7 §** Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 4 och 5 §§ ska Försvarsmakten samarbeta med andra berörda myndigheter och organisationer.

**8 §** Försvarsmaktens ansvar enligt 4 och 5 §§ innebär ingen inskränkning i det ansvar som den skadades civila arbetsgivare har enligt 3 kap. 2 a § och 3 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 30 kap. socialförsäkringsbalken.

Om en annan arbetsgivare har vidtagit stödåtgärder ska Försvarsmakten samordna sina stödåtgärder enligt 4 och 5 §§ med dessa.

#### *Arbetskada*

**9 §** För tjänstgöringen i en internationell militär insats gäller bestämmelserna om arbetsskadeförsäkring i socialförsäkringsbalken från det att den första färden till insatsområdet påbörjas till det att den sista färden från insatsområdet avslutas. En skada som inträffar under denna tid ska anses som arbetskada, om övervägande skäl talar för det.

Skador som inträffar under semester eller motsvarande ledighet utanför insatsområdet ska omfattas av arbetsskadeförsäkringens skydd endast om det finns särskilda skäl för det.

Vid prövning av om den som tjänstgör i en internationell militär insats drabbats av en arbetsskada ska bestämmelserna i 43 kap. 4–6 §§ socialförsäkringsbalken tillämpas för den tid som avses i första och andra styckena, om det är förmånligare för arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren än en tillämpning av 39 kap. 3 och 5–7 §§ socialförsäkringsbalken.

**10 §** Vid tillämpning enligt 9 § av bestämmelserna om arbetsskada i socialförsäkringsbalken utgör livränteunderlaget minst sju prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ nämnda balk.

**11 §** Trots 42 kap. 12 § socialförsäkringsbalken ska Försäkringskassan på begäran av arbetstagaren eller tidigare arbetstagaren pröva om han eller hon har fått en arbetsskada i ett sådant fall som avses i denna lag.

#### *Stöd till anhöriga*

**12 §** Försvarsmakten ska tillhandahålla stöd i form av information till anhöriga till anställda som tjänstgör i en internationell militär insats. Försvarsmakten ska vidare ha en sammanhållen planering för sitt arbete med anhöriga i sin helhet.

**13 §** Om den som tjänstgör i en internationell militär insats skadas så att han eller hon behöver sjukhusvård eller förolyckas, ska Försvarsmakten efter ansökan av den anhörige ersätta denne för skäligt antal resor till den skadade eller förolyckade samt uppehälle och tidsspillan vid sådan resa på samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

I fall som avses i första stycket ska Försvarsmakten efter ansökan ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga. Försvarsmakten får även i övrigt ge sådant bidrag om det finns särskilda skäl för det.

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

### **9 kap. Disciplinansvar vid tjänstgöring i internationella militära insatser**

**1 §** Bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas på anställda i Försvarsmakten vid tjänstgöring i en internationell militär insats. Dessa bestämmelser gäller inte för den som är lokalt anställd av Försvarsmakten i insatsområdet.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om disciplinansvar vid tjänstgöring i internationella militära insatser.

**2 §** En arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i anställningen vid tjänstgöring i en internationell militär insats, får meddelas disciplinpåföljd för tjänsteförseelse enligt bestämmelserna i detta kapitel. Är felet med hänsyn till samtliga omständigheter ringa, får någon påföljd inte meddelas.

Disciplinpåföljd får inte meddelas en arbetstagare för att han eller hon har deltagit i en strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

#### *Disciplinpåföljder*

**3 §** Disciplinpåföljder är varning och löneavdrag. En arbetstagare får inte samtidigt meddelas flera disciplinpåföljder. Löneavdrag får göras för högst trettio dagar.

Löneavdraget per dag får uppgå till högst 25 procent av daglönen.

#### *Hinder mot disciplinärt förfarande*

**4 §** Disciplinpåföljd får meddelas bara om arbetstagaren inom två år från förseelsen har underrättats om vad som anförs mot honom eller henne.

**5 §** När en åtgärd har vidtagits för att åtal ska väckas mot en arbetstagare, får ett disciplinärt förfarande inte inledas eller fortsättas med anledning av vad som har föranlett åtgärden.

Om en gärning har prövats i straffrättslig ordning, får ett disciplinärt förfarande inledas eller fortsättas bara om gärningen, av någon annan orsak än bristande bevisning, inte har ansetts vara något brott.

**6 §** Disciplinpåföljd får inte meddelas efter det att arbetstagarens anställning har upphört eller uppsägning har ägt rum.

#### *Handläggning av disciplinärenden*

**7 §** Frågor om disciplinansvar i en internationell militär insats prövas av chefen för det förband där arbetstagaren tjänstgör eller senast har tjänstgjort.

**8 §** Om en arbetstagare kan antas ha begått en disciplinförseelse och han eller hon genom sitt förfarande skäligen kan misstänkas även ha gjort sig

skyldig till brott, ska han eller hon anmälas till åtal, om misstanken avser

1. brott enligt 20 kap. 1 och 2 §§ samt 3 § första stycket brottsbalken,
2. annat brott enligt brottsbalken, om det kan antas föranleda någon annan påföljd än böter.

**9 §** För att biträda Försvarsmakten i handläggning av disciplinärenden ska finnas en juridiskt sakkunnig vid förbandet.

**10 §** Innan en disciplinpåföljd beslutas eller en åtalsanmälan görs i fråga om en arbetstagare, ska yttrande inhämtas från den juridiskt sakkunnige. Ett sådant yttrande behövs dock inte om

1. förseelsen inte kan antas utgöra brott,
2. förseelsen har erkänts,
3. förseelsen inte bör medföra svårare påföljd än varning.

Om arbetstagaren begär det ska yttrande enligt första stycket alltid inhämtas.

**11 §** Disciplinärenden ska handläggas skyndsamt.

**12 §** Muntligt förhör ska hållas med arbetstagaren. Vid muntligt förhör ska ett förhörsvitne om möjligt vara närvarande. Arbetstagaren ska vid förhöret underrättas om vad som anförs mot honom eller henne.

Muntligt förhör får underlåtas om det inte anses behövt. Underrättelsen ska då göras skriftligen, och arbetstagaren ska uppmanas att yttra sig.

Om det behövs, ska även anmälare och andra som kan lämna uppgifter i saken höras muntligen eller skriftligen.

Protokoll ska föras över förhören.

**13 §** Arbetstagaren ska innan ärendet avgörs få del av vad som har kommit fram under utredningen och ges tillfälle att yttra sig över det, om det inte är uppenbart obehövt.

Arbetstagaren ska upplysas om sin rätt enligt 10 § att begära yttrande från den juridiskt sakkunnige.

**14 §** Arbetstagaren ska underrättas skriftligt om beslutet, skälen för beslutet, den juridiskt sakkunniges yttrande samt om hur man överklagar beslutet.

#### *Verkställighet av disciplinpåföljd*

**15 §** Beslut om disciplinpåföljd ska verkställas snarast möjligt efter det att beslutet har vunnit laga kraft.

#### *Tvångsmedel*

**16 §** Den som enligt särskilda föreskrifter är förman i Försvarsmakten får omhänderta en arbetstagare, om denne inom ett område eller utrymme som används av Försvarsmakten eller klädd i uniform på allmän plats

1. anträffas så berusad eller påverkad av andra droger att han eller hon inte kan ta hand om sig själv eller annars utgör en fara för sig själv eller någon annan, eller

2. uppträder så att han eller hon stör den allmänna ordningen eller ordningen inom Försvarsmakten eller utgör en fara för disciplinen.

Omhändertagande får inte ske, om det räcker med mindre ingripande åtgärder.

**17 §** Den som med stöd av 16 § har omhändertagit någon ska skyndsamt anmäla detta till chefen för förbandet. Har omhändertagandet inte redan upphört, ska denne omedelbart pröva om det ska bestå.

**18 §** Har omhändertagandet skett på grund av berusning eller påverkan av andra droger, ska den omhändertagne så snart det kan ske undersökas av läkare, om det behövs med hänsyn till den omhändertagnes tillstånd.

**19 §** Den omhändertagne ska frigges så snart det kan ske utan men för honom eller henne själv och då det inte längre finns anledning att ha honom eller henne omhändertagen. Frigivandet ska alltid ske senast åtta timmar efter omhändertagandet, om det inte uppenbarligen ligger i den omhändertagnes eget intresse att få stanna kvar kortare tid därutöver.

**20 §** Alkoholdrycker och andra berusningsmedel som påträffas hos den som har omhändertagits på grund av berusning eller påverkan av andra droger, ska tas ifrån honom eller henne. Sådan egendom ska förstöras, om inte särskilda skäl talar för att egendomen återställs efter frigivandet. Frågan om detta prövas av chefen för förbandet.

Första stycket får tillämpas även i fråga om sådana injektionssprutor och kanyler som kan användas för injicering i människokroppen. Detsamma gäller andra föremål som är särskilt ägnade att användas för missbruk av eller annan befattningsmedel med narkotika.

**21 §** Om det finns anledning att anta att en arbetstagare olovligen bär på sig föremål som tillhör Försvarsmakten eller som arbetstagaren annars inte får inneha, kan han eller hon enligt förmans beslut underkastas kroppsvisitation för eftersökande av föremålen.

För eftersökande av sådana föremål får enligt förmans beslut skåp, väskor och annan egendom som tillhör eller disponeras av arbetstagaren undersökas, om det finns anledning att anta att föremålen finns där. En sådan undersökning får också göras sticksprovvis eller i anslutning till en större undersökning som företas av särskilda skäl.

Åtgärder enligt första och andra stycket får vidtas endast inom insatsområdet.

## **10 kap. Skadestånd m.m.**

**1 §** En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Sådant skadestånd avser ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffar.

En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 4 kap. 5 § andra stycket. Sådant skadestånd avser ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som inträffar.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

**2 §** Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad enligt 6 kap. 13–15 §§, är det den civila arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av tillämpningen av denna lag.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

## **11 kap. Överklagande**

**1 §** Försvarsmaktens beslut om anställning enligt 4 kap. 2 och 3 §§ får inte överklagas.

**2 §** Försvarsmaktens beslut enligt 8 kap. 4, 5 och 13 §§ får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

**3 §** Försäkringskassans beslut som innebär tillämpning av 8 kap. 9, 10 och 11 §§ får ändras, omprövas och överklagas i den ordning som föreskrivs i 113 kap. socialförsäkringsbalken.

**4 §** Om en arbetstagare vill överklaga ett beslut att ålägga honom eller henne disciplinpåföljd vid tjänstgöring i en internationell militär insats, ska han eller hon väcka talan inom tre veckor från det att han eller hon avslutat sin tjänstgöring i en internationell militär insats.

**5 §** Mål om tillämpningen av 4, 5, 6, 9 och 10 kap. denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister med de begränsningar som framgår av 1 kap. 2 § andra och tredje stycket samma lag.

Förs talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande från en civil anställning tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

---

1. Denna lag träder i kraft den XX, då lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser upphör att gälla.

2 Förslag till  
lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs i fråga om semesterlagen (1977:480) att 1 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>4</sup>

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

*I lagen (XXXX:XX) om vissa arbetstagare i Försvarmakten finns särskilda regler för tidvis tjänstgörande arbetstagare.*

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2009:1439

3 Förslag till  
lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160)<sup>1</sup> ska ha följande lydelse.

**1 kap.**  
4 §<sup>5</sup>

För deltagare i arbetsmarknadspolitiska program är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program.

För deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som har anvisats av socialnämnd är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 4 kap. 6 § socialtjänstlagen (2001:453).

För dem som Migrationsverket ger sysselsättning enligt 4 § lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. är denna lag tillämplig i den utsträckning som framgår av 5 § lagen om mottagande av asylsökande m.fl.

Att denna lag i vissa fall, utöver vad som framgår av 2 § första stycket andra meningen, gäller även utomlands framgår av *1 a och 2 §§ lagen (1999:568) om utlandsstyrkan* inom Försvarsmakten.

Att denna lag i vissa fall, utöver vad som framgår av 2 § första stycket andra meningen, gäller även utomlands framgår av *2 kap. 3 § lagen (XXXX:XX) om vissa arbetstagare i Försvarsmakten.*

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1991:677

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2008:295

4 Förslag till  
lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673) att 2 § första stycket ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2 §<sup>1</sup>

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,

2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. fartygsarbete,

5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, *eller*

*6. arbete som utförs av den som är anställd i Försvarsmakten och tjänstgör i en internationell militär insats.*

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2008:476

5 Förslag till  
lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig  
anställning

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1994:260) om offentlig anställning att 21 § ska ha följande lydelse:

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

21 §<sup>1</sup>

Föreskrifterna i 14–19 §§ gäller inte

1. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt lagen (1984:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m., för förseelser som omfattas av den lagen,

2. hälso- och sjukvårdspersonal, som i sin yrkesutövning står under Socialstyrelsens tillsyn, för sådana förseelser i denna yrkesutövning som ska prövas av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd,

3. djurhälsopersonal för sådana förseelser i yrkesutövningen som ska prövas av Ansvarsnämnden för djurens hälso- och sjukvård.

3. djurhälsopersonal för sådana förseelser i yrkesutövningen som ska prövas av Ansvarsnämnden för djurens hälso- och sjukvård, *eller*

*4. dem som kan meddelas disciplinpåföljd enligt 9 kap. lagen (XXXX:XX) om vissa arbetstagare i Försvarsmakten för förseelser som omfattas av den lagen.*

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2009:308

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

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

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 eller i övrigt genomgår militär utbildning inom myndigheten,
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. dem som tjänstgör utomlands i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

1 §<sup>1</sup>

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 eller i övrigt genomgår militär utbildning inom myndigheten,
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.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2010:452

7 Förslag till  
lag om ändring i lagen (1994:2076) om skydd för  
anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret, m.m.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 2

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret, m.m. ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>1</sup>

Bestämmelserna i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt ska gälla även med avseende på tjänstgöring som någon fullgör

1. åt det allmänna på grund av skyldighet i annan lag än lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,

2. som reservofficer,

3. vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande,

4. i Försvarsmakten för att tillgodose särskilda behov av personal för beredskapsändamål,

5. i utlandsstyrkan i Försvarsmakten, eller

6. i Försvarsmakten under militär utbildning som rekryt.

2. vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande,

3. i Försvarsmakten för att tillgodose särskilda behov av personal för beredskapsändamål,  
*eller*

4. i Försvarsmakten under militär utbildning som rekryt.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2010:459

Riksdagens ombudsmän, Riksrevisionen, Göta Hovrätt, Kammarrätten i Sundsvall, Justitiekanslern, Rikspolisstyrelsen, Säkerhetspolisen, Försvarsmakten, Försvarets materielverk, Försvarets radioanstalt, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Kustbevakningen, Totalförsvarets forskningsinstitut, Totalförsvarets pliktverk, Försäkringskassan, Socialstyrelsen, Ekonomistyrningsverket, Skatteverket, Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Statskontoret, Trygghetsstiftelsen, Statens överklagandenämnd, Statens skolverk, Högskoleverket, Verket för högskoleservice, Myndigheten för yrkeshögskolan, Stockholms universitet, Försvarshögskolan, Konkurrensverket (kap 11), Regelrådet, Diskrimineringsombudsmannen, Ungdomsstyrelsen, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, ILO-kommittén, Medlingsinstitutet, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, Intresseföreningen Svensk Soldat, Fredsbaskrarna Sverige, Försvarsförbundet, Landorganisationen i Sverige, Officersförbundet, Reservofficerarna, Företagarna, SEKO Facket för Service och Kommunikation, Svenskt näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges civilförsvarsförbund, Sveriges förenade studentkårer, Svenska Försvarsutbildningsförbundet, Sveriges kommuner och landsting, Tjänstemännens Centralorganisation

## Lagtext

## Förslag till lag (XXXX:XX) om vissa försvarsmaktsanställningar

Häri genom föreskrivs följande

**Lagens tillämpningsområde**

**1 §** I denna lag finns särskilda bestämmelser om arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten.

**2 §** Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 3 §.

**3 §** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § andra stycket överskrids,

2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet<sup>1</sup>.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

*Förhållandet till lagen om anställningsskydd*

**4 §** För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd: 4–6 och 6 c §§, 6 d § första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

<sup>1</sup> EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 391L0533).

**5 §** För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller semesterlagen (1977:480) om inte annat följer av 41–47 §§ eller av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

### Definitioner

**6 §** I denna lag avses med

1. gruppbefäl, soldat och sjöman: en tidsbegränsat anställd militär tjänsteman som inte är yrkes- eller reservofficerare,
2. kontinuerligt tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör sammanhängande i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,
3. tidvis tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,
4. civil anställning: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten,
5. civil arbetsgivare: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarsmakten,
6. tjänstgöring: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet,
7. internationell militär insats: verksamhet som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att
  - a) avvärja risk för en väpnad konflikt,
  - b) hejda en pågående väpnad konflikt,
  - c) övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
  - d) skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt,
8. återhämtningstid: tid då arbetstagaren inte ska tjänstgöra i en internationell militär insats.

### Anställningsavtal

**7 §** Gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda och får inte anställas med stöd av någon annan lag än denna.

Anställningsavtal ska ingås för kontinuerlig tjänstgöring eller tidvis tjänstgöring.

**8 §** Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får samtidigt inneha en annan anställning hos en sådan arbetsgivare som avses i 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

**9 §** Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Avtal som omfattar kortare tid får dock ingås i de fall som anges i tredje stycket och 10–12 §§.

Den totala anställningstiden enligt denna lag får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande.

Om en anställningstid på minst sex år skulle innebära att tidsgränsen i andra stycket överskrids, ska avtalet omfatta så lång tid som möjligt utan att tidsgränsen överskrids.

**10 §** Ett anställningsavtal får ingås för vikariat som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos Försvarsmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår vikariatet till ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring. Anställningen gäller då för ytterligare sex år. Om en anställningstid på sex år skulle innebära att tidsgränsen enligt 9 § andra stycket överskrids, ska avtalet omfatta så lång tid som möjligt utan att tidsgränsen överskrids.

**11 §** Ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring får även ingås för tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstagare som har en sådan specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

**12 §** En kontinuerlig eller tidvis anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före provotidens utgång.

**13 §** Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en anställning enligt 9 §. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

**14 §** Senast en månad efter det att ett anställningsavtal har ingåtts eller före arbetstagarens avresa utomlands, om vistelsen utomlands ska pågå längre tid än en månad, ska Försvarsmakten lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är Försvarsmakten inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen ska innehålla följande uppgifter

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,
4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. provotidens längd vid provanställning,
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

De uppgifter som avses i andra stycket 5, 7 och 8 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

**15 §** Försvarsmakten ska i den utsträckning det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring.

Senast tre månader före tjänstgöring ska Försvarsmakten informera arbetstagaren om tidpunkten för tjänstgöringens början, tjänstgöringens omfattning och var den ska ske. Informationen får lämnas senare om det finns särskilda skäl.

**16 §** En anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte annat följer av 10 § andra stycket.

En sådan tidsbegränsad anställning som avses i 9–11 §§ får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

**17 §** En arbetstagare får med omedelbar verkan lämna sin anställning, om Försvarsmakten väsentligt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd kan Försvarsmakten genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

**18 §** Försvarsmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod till följd av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, om det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

**19 §** Om Försvarsmakten förkortar en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av andra skäl än vad som anges i 18 § ska Försvarsmakten utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet.

Detta gäller dock inte för tid då arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

### **Uppsägningstid**

**20 §** För både Försvarsmakten och arbetstagaren gäller en minsta uppsägningstid på tre månader. Försvarsmakten får bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid på

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

**21 §** Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

#### **Företrädesrätt till återanställning**

**22 §** Vid tillämpningen av 25 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd ska hänvisningen till 5 § här i stället avse en hänvisning till 9–11 §§ denna lag.

Vid tillämpningen av 25 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska hänvisningen till 15 § första stycket här i stället avse en hänvisning till 23 § denna lag.

Vid tillämpningen av 27 § första stycket lagen om anställningsskydd ska hänvisningen till 16 § andra stycket här i stället avse en hänvisning till 24 § andra stycket denna lag.

Vid tillämpningen av 3 § sista stycket lagen om anställningsskydd ska hänvisningen till 15 § här i stället avse en hänvisning till 23 § denna lag.

#### **Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta**

**23 §** En arbetstagare som är anställd enligt 9 eller 10 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av Försvarsmakten om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Detta gäller dock endast om arbetstagaren har varit anställd hos Försvarsmakten mer än tolv månader under de senaste tre åren när anställningen upphör. Är anställningstiden så kort att ett besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

**24 §** Ett besked enligt 23 § ska vara skriftligt.

I beskedet ska det anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Om arbetstagaren har företrädesrätt och om det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska även detta anges.

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

**25 §** En arbetstagare som har fått ett besked enligt 23 § har rätt till skälighetsledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 4

**26 §** Ger Försvarsmakten en arbetstagare ett besked enligt 23 § om att en anställning ska upphöra ska samtidigt den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör varslas.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

### **Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande**

**27 §** En arbetstagare ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Informationen ska lämnas vid ingående av anställningsavtal med en civil arbetsgivare eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten.

### **Rätt till ledighet från civil anställning**

**28 §** En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten enligt denna lag.

Ledighet enligt första stycket får endast beviljas under en period hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare har även rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring enligt 11 §.

**29 §** En förutsättning för rätt till ledighet enligt 28 § första stycket är att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos sin civila arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid enligt denna bestämmelse tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

**30 §** En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten enligt denna lag.

Ledighet enligt första stycket får omfatta högst tolv månader i en följd. Uttagen ledighet enligt 28 § första stycket ska inte räknas med i denna tid.

Ledighet utöver det som följer av andra stycket får dock tas ut om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl.

**31 §** En förutsättning för rätt till ledighet i mer än sex månader enligt 30 § är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

**32 §** En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske ska anmälan göras så snart som möjligt. I anmälan ska det anges när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Om ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarsmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

**33 §** En civil arbetsgivare får skjuta upp anmäld ledighet högst tre månader efter arbetstagarens anmälan när ledigheten gäller

1. provanställning enligt denna lag, eller
2. den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning.

Om den civila arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten ska denne genast underrätta arbetstagaren.

#### *Återgång i arbete*

**34 §** En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska hon eller han snarast möjligt underrätta sin civila arbetsgivare om detta.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att denne tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

#### **Skydd för den civila anställningen**

**35 §** Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas från sin civila anställning på grund av att hon eller han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

**36 §** En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte på grund av denna ledighet skyldig att hos sin civila arbetsgivare godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

**37 §** Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får inte behandlas sämre när hon eller han gör en förfrågan om eller söker

### Återhämtningstid

**38 §** En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser.

**39 §** Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet.

Innan arbetstagaren sänds på en ny internationell militär insats, ska Försvarsmakten bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. Om det finns särskilda skäl får vid en sådan bedömning tiden för återhämtning bestämmas till en kortare tid än vad som tidigare bedömts behövt.

**40 §** Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande, omfatta minst tolv månader.

Sker tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får den inte överstiga sex månader i följd.

### Semester

#### *Semester hos den civila arbetsgivaren*

**41 §** Den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen. En civil arbetsgivare ska lägga ut sådan semester på samma sätt som om den hade tjänats in i den civila anställningen. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

Detta gäller dock inte i den utsträckning som Försvarsmakten redan har lagt ut semester för arbetstagaren.

**42 §** Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten när semester som har tjänats in hos Försvarsmakten läggs ut.

**43 §** Vid beräkningen av semesterdagar enligt 18 § semesterlagen (1977:480) ska den civila arbetsgivaren även beakta semesterdagar som har tjänats in hos Försvarsmakten.

#### *Semester hos Försvarsmakten*

**44 §** Den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in i sin civila anställning ska läggas ut hos Försvarsmakten. Detta gäller dock inte när det arbete som utförs med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer

av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden<sup>2</sup>.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 4

Semester enligt första stycket ska läggas ut på samma sätt som om den hade tjänats in hos Försvarsmakten. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först. Detta gäller dock inte i den utsträckning som den civila arbetsgivaren redan har lagt ut semester för arbetstagaren.

**45 §** Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om när den semester som har tjänats in hos den civila arbetsgivaren läggs ut.

#### *Övriga bestämmelser om semester*

**46 §** Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar med semesterlön som har tjänats in under tjänstgöringen hos Försvarsmakten och hur många av dessa dagar som har lagts ut under semesteråret. Försvarsmakten ska också underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten avslutas.

**47 §** Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren och hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret. Den civila arbetsgivaren ska också underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringen hos Försvarsmakten påbörjas.

#### **Annan ledighet**

**48 §** Annan ledighet än semester som arbetstagaren har rätt till enligt lag och som har beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren får slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. På motsvarande sätt får en sådan ledighet som har beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte har beviljat ledigheten om ledigheten.

#### **Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden**

**49 §** Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

<sup>2</sup> EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 4

### **Skadestånd**

**50 §** En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om hon eller han inte iakttar den uppsägningstid som anges i 20 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

### **Preskription**

**51 §** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 13, 14, 16–21, 23–26 eller 35 § ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 9–11 eller 12 § räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling om tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

**52 §** När en arbetstagare vill begära semesterlön eller skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag, ska talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller.

**53 §** Vid annan arbetstvist enligt denna lag än sådan som avses i 51 och 52 §§ tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

**54 §** Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

### **Rättegång**

**55 §** Försvarsmaktens beslut om anställning enligt denna lag får inte överklagas.

**56 §** Mål om tillämpningen av denna lag ska enligt vad som följer av Prop. 2011/12:115  
1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister handläggas enligt Bilaga 4  
den lagen.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

Härigenom föreskrivs att 1 § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>1</sup>

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Särskilda bestämmelser för vissa arbetstagare finns i

1. lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,

2. lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, och

3. lagen (XXXX:XX) om vissa försvarsmaktsanställningar.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2009:1439.

## LAGRÅDET

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2012-02-24

**Närvarande:** F.d. justitierådet Bo Svensson och f.d. regeringsrådet Leif Lindstam samt justitierådet Per Virdesten.

### **Soldatanställningar i Försvarsmakten**

Enligt en lagrådsremiss den 13 februari 2012 (Försvarsdepartementet) har regeringen beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. Lag om vissa försvarsmaktsanställningar, och
2. Lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av ämnesrådet Cecilia Skjöldebrand.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

I lagrådsremissen föreslås en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar. De arbetstagare som omfattas av lagförslaget är gruppbefäl, soldater och sjömän. I lagen regleras Försvarsmaktens möjlighet att anställa dessa personalkategorier samt därmed sammanhängande frågor.

Den nya lagen föreslås innehålla bestämmelser om hur gruppbefäl, soldater och sjömän ska anställas i Försvarsmakten och om deras anställningsvillkor i olika hänseenden. Regleringen innebär i vissa delar avvikelser från vad som gäller enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), samtidigt som en hel del bestämmelser i den lagen ska gälla för de arbetstagare som anställs enligt den föreslagna lagen. Dessutom kommer ett antal bestämmelser i såväl den nya lagen som i LAS att vara dispositiva och alltså komma att omfattas av kollektivavtal.

Det främsta syftet med den föreslagna speciallagen synes vara att tillgodose Försvarsmaktens behov av att kunna anställa gruppbefäl, soldater och sjömän på längre tidsbegränsade anställningar än vad det nuvarande regelsystemet tillåter. Detta torde emellertid kunna åstadkommas på olika sätt. En möjlighet är att som huvudregel låta LAS och de befintliga bestämmelserna på det statliga området gälla och komplettera dessa bestämmelser med de särregler som bedöms nödvändiga för att ge Försvarsmakten möjligheten att tidsbegränsa anställningarna på lämpligt sätt. Detta skulle visserligen innebära att alla gruppbefäl, soldater och sjömän kanske inte skulle komma att anställas på exakt samma sätt, men samtidigt innebära färre särregler och vara mer i linje med hur bestämmelser om anställningsskydd brukar hanteras.

Lagrådet vill emellertid inte motsätta sig den valda lagstiftningstekniken och har därför inte något att erinra mot en speciallag som reglerar anställningarna av gruppbefäl, soldater och sjömän. Det innebär emellertid att regelsystemet blir otydligt och svårt att överblicka på grund av att de olika regelsystemen både är omfattande och griper in i varandra

på ett svåröverskådligt sätt. Att den föreslagna speciallagen ska tillämpas tillsammans med LAS samt kollektivavtal i anslutning till dessa lagar skapar också risk för gränsdragnings- och tolkningsproblem vid tillämpningen, se även vad Lagrådet anför under 52 § om en särskild preskriptionsbestämmelse om skadestånd på grund av brott mot bestämmelserna om semester.

### Förslaget till Lag om vissa försvarsmaktsanställningar

#### 2 §

Rubriken närmast före 1 § lyder Lagens tillämpningsområde. Men 2–5 §§ handlar inte om lagens tillämpningsområde. Lagrådet föreslår därför att det omedelbart före 2 § införs en rubrik som lyder: **Inledande bestämmelser.**

Lagrådet föreslår att 2 § förtydligas genom att ges följande lydelse:

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Det gäller dock inte kollektivavtal som avses i 3 §.

#### 6 §

Lagrådet föreslår att ordet ”tjänsteman” utmönstras genom att punkt 1 ges följande lydelse:

1. gruppbefäl, soldat och sjöman: en arbetstagarare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare,

I punkt 8 definieras återhämtningstid som tid då arbetstagararen inte ska tjänstgöra i en internationell insats. Av 38–40 §§ framgår att återhämtningstid är tiden mellan två internationella insatser. Definitionen är inte särskilt träffande, eftersom den omfattar också tid före en första internationell insats. Av 38–40 §§ framgår vad som ska gälla i fråga om återhämtningstid och definitionen kan därför avvaras här. Lagrådet föreslår att en motsvarighet till definitionen i stället tas upp i 38 §.

#### 7 §

Enligt första stycket ska gruppbefäl, soldater och sjömän inte få anställas med stöd av någon annan lag än den föreslagna speciallagen. Det har under föredragningen upplysts att syftet med denna formulering endast är att föreskriva att Försvarsmakten inte får använda några andra lagregler som stöd för att tidsbegränsa anställningarna och att avsikten alltså inte är att i andra hänseenden reglera förutsättningarna för anställningarna. Detta innebär t.ex. att sedvanliga bedömningsgrunder vid anställning av arbetstagarare hos staten som 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning ger uttryck för ska tillämpas. Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse.

Anställningsavtal ska ingås för kontinuerlig tjänstgöring eller tidvis tjänstgöring och tidsbegränsas enligt denna lag.

9 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Om en anställningstid på minst sex år skulle innebära att tidsgränsen för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

Första stycket hindrar inte avtal som omfattar kortare tid än sex år i de fall som anges i 10, 11 eller 12 §.

10 §

Lagrådet föreslår att andra stycket sista meningen i konsekvens med vad Lagrådet föreslagit beträffande 9 § formuleras enligt följande:

Om en anställningstid på sex år skulle innebära att tidsgränsen enligt 9 § för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

12 §

Lagrådet föreslår att andra stycket i paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse, jfr 6 § andra stycket LAS:

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.

14 §

Lagrådet föreslår att första stycket förtydligas genom att ges följande lydelse:

Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, om anställningstiden är tre veckor eller mer. Informationen ska lämnas senast en månad efter det att anställningsavtalet har ingåtts. Om arbetstagaren ska avresa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan.

19 §

Lagrådet föreslår att ordet ”vad” utgår såsom överflödigt, att ett kommatecken infogas efter 18 §, att andra stycket förs samman med första stycket och att orden ”avbryta ledigheten hos” ersätts med ”återgå till”.

22 §

Bestämmelserna i LAS ska, med vissa undantag som anges i 4 §, tillämpas även på anställningar som avses i den nu föreslagna lagen. Till de paragrafer i LAS som inte är undantagna och därför ska tillämpas hör 3, 25 och 27 §§. I dessa paragrafer finns hänvisningar till bestämmelser i andra paragrafer i LAS, vilka paragrafer är undantagna och därför inte ska tillämpas. Förslaget innebär att hänvisningarna till bestämmelser i

dessa paragrafer ska ersättas med hänvisningar till bestämmelser i den nu föreslagna lagen.

Den valda tekniken gör bestämmelserna svårtillgängliga. Den enda antydning om vad det handlar om är rubriken "Företrädesrätt vid återanställning".

Lagrådet förordar att paragrafen utformas på följande sätt som bättre upplyser om vad saken gäller:

Vid tillämpningen av 25 § första stycket lagen om anställningsskydd ska med arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5 § den lagen avses arbetstagare som anställts enligt 9–11 §§ denna lag.

Vid tillämpningen av 25 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 15 § första stycket den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Vid tillämpningen av 27 § första stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 16 § andra stycket den lagen avses besked enligt 24 § andra stycket denna lag.

Vid tillämpningen av 3 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked enligt 15 § den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

#### 23 §

Lagrådet föreslår att också en arbetstagare som är anställd enligt 11 § ska få besked om att anställningen inte kommer att fortsätta.

#### 27 §

Lagrådet föreslår att andra stycket förtydligas genom att ges följande lydelse:

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

#### 28 §

Lagrådet föreslår att andra stycket ges en lydelse som närmare ansluter till terminologin i första stycket och att paragrafen i övrigt förtydligas enligt följande:

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten.

Rätt till ledighet enligt första stycket gäller endast en period hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring enligt 11 §.

#### 30 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten enligt denna lag. Ledigheten får omfatta högst tolv månader i en följd, provtjänstgöring enligt 28 § första stycket oräknad.

Om det finns synnerliga skäl för det får Försvarsmakten besluta att arbetstagaren ska ha rätt till en längre sammanhängande ledighet än tolv månader.

Prop. 2011/12:115  
Bilaga 5

### 33 §

Lagrådet anser att det bör komma till tydligare uttryck i lagtexten att arbetsgivaren visserligen har rätt att senarelägga en ledighetsperiod i förhållande till vad arbetstagaren har begärt men att denna rätt är begränsad på så sätt att perioden inte får förläggas så att den börjar mer än tre månader efter det att arbetstagarens begäran om ledighet kom arbetsgivaren till handa. När en provanställning omedelbart övergår i en första tjänstgöringsperiod får arbetsgivaren inte senarelägga begärd ledighet för denna period.

I enlighet härmed föreslår Lagrådet att paragrafen ges följande lydelse: Om en arbetstagare hos en civil arbetsgivare har begärt ledighet under en viss tid för provanställning enligt denna lag eller för den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning, får arbetsgivaren senarelägga ledighetsperioden, dock inte så att perioden inleds mer än tre månader efter det att arbetstagaren begärde ledigheten. En civil arbetsgivare som beslutar att senarelägga ledigheten ska genast underrätta arbetstagaren om detta.

### 35 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sägs upp eller avskedades från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

### 36 §

Lagrådet föreslår att orden ”begäran eller” infogas omedelbart före ”ledighet”.

### 37 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla henne eller honom sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

### 38–40 §§

I paragraferna finns bestämmelser om återhämtningstid. För alla arbetstagare som omfattas av lagen ska enligt 38 § gälla att de har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Den bestämmelsen bör förtydligas genom att definitionen i 6 § 8 av återhämtningstid flyttas till 38 § och infogas sist i paragrafen.

Beträffande arbetstagare som är anställda för kontinuerlig tjänstgöring ska tid för återhämtning bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet (39 § första stycket). Innan en sådan arbetstagare används

för en ny internationell militär insats ska Försvarsmakten bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig (39 § andra stycket första meningen). Andra meningen i stycket får förstås så att även om Försvarsmakten finner att tiden för återhämtning inte varit tillräcklig kan arbetstagaren sändas på en ny internationell insats, om det finns särskilda skäl. I författningskommentaren anges som exempel på särskilda skäl att det med kort varsel blir nödvändigt att undsätta ett förband som befinner sig i en internationell insats och tid för utbildning inför insatsen saknas.

Beträffande en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande ska tiden för återhämtning omfatta minst tolv månader (40 §).

Lagrådet föreslår att 38–40 §§ förtydligas och ges följande utformning:

#### 38 §

En arbetstagare har rätt till behövlig återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under denna tid ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

#### 39 §

En arbetstagare, som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande och som varit utsänd på en internationell insats, får sändas på en ny sådan insats, först om Försvarsmakten bedömer att tiden för återhämtning varit tillräcklig. Även om tiden för återhämtning inte bedöms som tillräcklig får en arbetstagare sändas på en ny insats, om det finns särskilda skäl för det.

#### 40 §

Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande, omfatta minst tolv månader.

Sker tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får den inte överstiga sex månader i följd.

#### Rubriken närmast efter 40 §

Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare behandlas i 41–47 §§. Det bör komma till uttryck i rubriken närmast efter 40 §. Rubriken föreslås få följande lydelse: **Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare.**

Godtas detta förslag behöver 40–48 §§ inte innehålla någon upplysning om att paragrafen endast rör tidvis tjänstgörande arbetstagare.

#### 41 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

Semester som en arbetstagare har tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen, i den utsträckning som Försvarsmakten inte redan har lagt ut semester för arbetstagaren. En civil arbetsgivare ska lägga ut sådan kvarvarande semester på samma sätt som om den hade tjänats in i den civila anställningen. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

44 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

Den semester som en arbetstagare har tjänat in i sin civila anställning ska läggas ut hos Försvarsmakten, i den utsträckning som den civila arbetsgivaren inte redan har lagt ut semestern för arbetstagaren. Detta gäller dock inte när det arbete som utförs hos Försvarsmakten med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Kvarvarande semester enligt första stycket ska läggas ut på samma sätt som om den hade tjänats in hos Försvarsmakten. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

49 §

Lagrådet föreslår att första och andra styckena förs samman och att paragrafen ges följande lydelse:

Vid tvist om en uppsägnings eller ett avskedandes giltighet upphör inte anställningen på grund av uppsägningen eller avskedandet förrän tvisten slutligt avgjorts eller den avtalade anställningstiden har gått ut.

52 §

De materiella reglerna om semesterlön återfinns i semesterlagen. Det remitterade lagförslaget innehåller inga bestämmelser som reglerar semesterlönen. Ordet "semesterlön" kan därför utgå ur preskriptionsbestämmelsen.

Den föreslagna 52 § innehåller också en särskild preskriptionsbestämmelse om skadestånd på grund av brott mot bestämmelserna om semester i förevarande lag. Det kan inte uteslutas att krav på skadestånd kan uppkomma vid brott mot dessa bestämmelser. Sådana krav kommer då sannolikt att grundas även på reglerna i semesterlagen, eftersom de materiella reglerna om semester huvudsakligen finns i den lagen. Om ingen särskild preskriptionsbestämmelse om skadestånd tas med i förevarande lag kommer preskriptionsbestämmelserna i medbestämmandelagen, enligt 53 § lagförslaget, att gälla i de delar skadeståndskravet gäller brott mot bestämmelser i förevarande lag. I en sådan situation skulle det vara olämpligt att olika preskriptionsbestämmelser gäller för olika delar av talan om skadestånd. Av det skälet finner Lagrådet att det är lämpligt att behålla den särskilda preskriptionsbestämmelsen för skadeståndskrav som grundas på semesterbestämmelserna i den nya lagen.

I enlighet härmed föreslår Lagrådet att paragrafen ges följande lydelse:

En arbetstagares talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag, ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som saken gäller.

54 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

I fall som avses i 51, 52 eller 53 § är rätten till förhandling eller talan förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

Rubriken närmast före 55 §

Lagrådet föreslår att rubriken ändras till **Överklagandeförbud**

55 §

Lagrådet föreslår att orden ”i fråga” infogas omedelbart före ”om”.

Rubriken närmast före 56 §

Lagrådet föreslår att rubriken ändras till **Rättegång**.

Övergångsbestämmelser

Det remitterade förslaget innehåller inte några övergångsbestämmelser.

Det finns emellertid redan idag gruppbefäl, soldater och sjömän som har anställts av Försvarsmakten med stöd av kollektivavtal. Vid föredragningen har upplysts att dessa kollektivavtal inte står i strid med det remitterade lagförslaget och att någon övergångsbestämmelse därför inte behövs.

Förslaget till lag om ändring i semesterlagen

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 19 mars 2012

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, ordförande, och statsråden Bildt, Ask, Hägglund, Carlsson, Billström, Tolgfors, Björling, Kristersson, Elmsäter-Svärd

Föredragande: statsrådet Tolgfors

---

Regeringen beslutar proposition Soldatanställningar i Försvarsmakten