

Lovforslag nr. L 136. Fremsat den 25. januar 1985 af arbejdsministeren

## Forslag

til

### Lov om værnepligtsorlov

§ 1. Loven omfatter værnepligtige lønmodtagere, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen, og som ved indkaldelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mindst 15 timer ugentligt. I de 9 måneder indgår ikke lære-, elev- eller praktiktid.

§ 2. En værnepligtig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af aftjening af værnepligt.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi han vil udnytte retten til fravær på grund af aftjening af værnepligt eller har været fraværende af denne grund.

*Stk. 3.* En arbejdsgiver må heller ikke i øvrigt afskedige en lønmodtager på grund af aftjening af værnepligt.

§ 3. En lønmodtager optjener ikke anciennitet under aftjening af værnepligt.

§ 4. Den værnepligtige lønmodtager skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for indkaldelsen senest to uger efter, at han har modtaget meddelelse herom.

*Stk. 2.* Afgiver lønmodtageren ikke underretning efter stk. 1, kan arbejdsgiveren hæve ansættelsesforholdet fra indkaldelsesdagen.

§ 5. Arbejdsgiveren kan inden indkaldelsen til aftjening af værnepligt afkræve den værnepligtige lønmodtager en skriftlig erklæring, om han vil udnytte sin ret til fravær efter § 2.

*Stk. 2.* Afgiver lønmodtageren ikke erklæringen efter stk. 1, kan arbejdsgiveren hæve ansættelsesforholdet fra indkaldelsesdagen.

§ 6. En værnepligtig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, skal to gange under aftjeningen af værnepligten underrette arbejdsgiveren om, hvornår han påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt. Underretning skal gives første gang mellem 4 og 5 måneder før og anden gang mellem 4 og 5 uger før det forventede hjemsendelsestidspunkt.

*Stk. 2.* Lønmodtageren skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren om enhver ændring i det forventede hjemsendelsestidspunkt.

*Stk. 3.* Underretter lønmodtageren ikke arbejdsgiveren efter stk. 1-2, anses ansættelsesforholdet for opsagt fra lønmodtagerens side til det tidspunkt, hvor hjemsendelsen finder sted, uanset længden af det varsel der gælder fra lønmodtagerens side i ansættelsesforholdet.

*Stk. 4.* For værnepligtige lønmodtagere, der indkaldes, herunder genindkaldes, til værnepligtstjeneste af under 5 måneders varighed, finder reglerne i stk. 1-3 alene anvendelse i det omfang underretningen kan afgives i løbet af værnepligtstiden.

§ 7. Værnepligtige lønmodtagere, der efterkasseres eller på anden måde hjemsendes før tiden, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren herom. Arbejdsgiveren bestemmer, hvornår arbejdet skal genoptages.

*Stk. 2.* Lønmodtageren har dog ret til at genoptage arbejdet 4 måneder efter efterkassations- eller hjemsendelsestidspunktet. Har lønmodtageren afgivet varsel efter § 6, stk. 1, har han ret til at genoptage arbejdet til det tidspunkt, der er angivet i varslet.

*Stk. 3.* Afgiver lønmodtageren ikke underretning efter stk. 1, anses ansættelsesforholdet for opsagt fra lønmodtagerens side til det tidspunkt, hvor efterkassationen eller hjemsendelsen finder sted.

§ 8. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale, vedtægter eller regulativer fraviges til ugunst for den værnepligtige lønmodtager.

§ 9. § 4, stk. 2, § 5, stk. 2, § 6, stk. 3 og § 7, stk. 3, finder ikke anvendelse på værnepligtige, der er ansat som tjenestemænd i henhold til lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

§ 10. Afskediges en værnepligtig lønmodtager i strid med § 2, skal arbejdsgiveren be-

tale en godtgørelse.

*Stk. 2.* Godtgørelsen, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 11. Arbejdsministeren kan fastsætte særlige regler for søfarende.

§ 12. For lønmodtagere, der er omfattet af denne lov, finder § 6, stk. 1 og 3 i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer samt § 35 i medhjælperloven ikke anvendelse.

§ 13. Loven træder i kraft den 1. juli 1985 og har virkning for værnepligtige lønmodtagere, der den 1. juli 1985 eller senere modtager meddelelse om tidspunktet for indkaldelsen.

§ 14. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

I februar 1982 nedsattes under arbejdsministeriet et udvalg med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, de involverede myndigheder samt de værnepligtige. Udvalget havde bl.a. til opgave at foretage en så vidt mulig udtømmende gennemgang af de forhold, der talte for henholdsvis imod en ordning, der sikrer de værnepligtige ret til at vende tilbage til det job, de havde inden indkaldelsen.

Baggrunden for udvalgets nedsættelse var i første række et ønske fra de værnepligtiges organisationer om at sikre de værnepligtige mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt. Spørgsmålet har tidligere været behandlet i et udvalg under indenrigsministeriet, der i en betænkning fra 1976 konkluderede, at problemet med at sikre den hjemsendte værnepligtige ret til at genindtræde i sin tidligere stilling, burde søges løst gennem overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Udvalget henstillede derfor, at parterne tog spørgsmålet op til nærmere overvejelse.

Dette synes imidlertid ikke at være sket, og det var derfor i 1982 opfattelsen, at de værnepligtige, der pålægges en samfundstjeneste, har et rimeligt krav på, at samfundet begrænser byrden eller ulemperne mest muligt – samtidigt med at det sikres, at der tages behørigt hensyn til andre grupper, der måtte blive berørt af en eventuel jobsikring for værnepligtige. Udvalget aflag sin betænkning (1004:1984) til arbejdsministeren den 31. oktober 1983.

Det fremgår af udvalgets betænkning, at indkaldelse til aftjening af såvel civil som militær værnepligt i den arbejdsretlige litteratur anses som lovligt forfald. Den indkaldte lønmodtager kan således ikke ifalde ansvar for misligholdelse af arbejdsaftalen, fordi han må forlade stillingen med kortere varsel end det ellers gældende. Den indkaldte er forpligtet til at underrette arbejdsgiveren om indkaldelsen på det tidspunkt, hvor han selv kunne have opsagt sin stilling med lovligt varsel til ophør på det tidspunkt, hvor indkaldelsen finder

sted – eller, hvis han først senere får indkaldelsen, da på det tidspunkt, hvor han bliver bekendt med denne.

Det fremgår videre, at lønmodtageren i almindelighed frit kan afskediges i forbindelse med indkaldelsen. Hvis han ikke afskediges, har han ikke krav på løn under indkaldelsen. Den, der afskediges, har ikke krav på at genindtræde i sin stilling. Hvis han rent faktisk genansættes, er der ikke nogen pligt for arbejdsgiveren til at medregne fraværperioden i anciennitet med hensyn til løn, avancement, pension m.v.

Det fremgår endelig, at der findes lovmæssigt fastsatte særordninger for funktionærer og medhjælpere, ligesom tjenestemænd ikke kan afskediges på grund af indkaldelse til værnepligtstjeneste, hvadenten der er tale om den første eller senere indkaldelse. Også andre grupper af lønmodtagere kan have aftalt en tilsvarende beskyttelse.

Der var i udvalget enighed om de hensyn, der talte henholdsvis for og imod en værnepligtsorlov, medens der var forskellige opfattelser af, hvilket resultat en samlet vurdering ville føre til.

Blandt de hensyn, der taler for en orlov fremhæver udvalget:

For det første den forskel i arbejdssituationen, der opstår mellem de, der aftjener værnepligt, og de der ikke gør, herunder altså også den kvindelige del af den pågældende aldersgruppe. For øjeblikket aftjener rundt regnet hver fjerde af en årgang unge værnepligt, mens de øvrige tre fjerdedele kan bevare deres arbejde, fortsætte deres uddannelse, etc. uden at samfundet griber ind og dikterer en afbrydelse heraf.

For det andet, at aftjening af værnepligt i sig selv vanskeliggør jobsøgning. De værnepligtige forretter ofte tjeneste i væsentlig afstand fra det sted, de har bopæl, hvilket indskrænker deres muligheder for at søge arbejde, således at de bliver stillet ringere i konkurrencen om arbejdet. Tilsvarende er de værnepligtiges muligheder for at anvende tid på aktiv jobsøgning, herunder at anvende arbejdsformidlingens tilbud, forringet på grund

af deres forpligtelser ved udførelse af værnepligtstjenesten.

For det tredje er der forskel i beskyttelsen, dels i forhold til udlandet, dels mellem forskellige grupper af lønmodtagere i Danmark. I mange andre lande er værnepligtige sikret en tilbagegangsret. Udvalget fremhæver imidlertid, at beskyttelsen af de værnepligtige i andre lande typisk har karakter af et forbud mod afskedigelse på grund af aftjening af værnepligt, der har sin baggrund i en almindelig lovgivning om forbud mod usaglig afskedigelse. Sådanne almindelige regler findes ikke i Danmark. Endvidere er der forskel på de danske værnepligtiges retsstilling alt efter om de er tjenestemænd, funktionærer, medhjælpere m.v. eller om de falder uden for disse grupper.

Blandt de hensyn, der taler imod en orlov fremhæver udvalget:

For det første kan arbejdssituationen blive vanskeligere for unge mænd, der endnu ikke har aftjent deres værnepligt, idet der er fare for, at mange arbejdsgivere vil undlade at antage unge, der ikke har aftjent værnepligt.

For det andet må der tages hensyn, dels til den erstatningsarbejdskraft (vikar), der ansættes i forbindelse med en orlovsordning, dels til de arbejdsgivere, der skal holde en plads fri til den værnepligtige. Vikaren vil normalt miste arbejdet ved den værnepligtiges tilbagekomst, men hvis vikaren når at være lige så længe ansat som den værnepligtige, vil den tanke uvægerligt melde sig, hvem det er mest rimeligt at afskedige. For arbejdsgiveren indebærer en orlovsordning nogle særlige problemer, der dels vedrører de almindelige muligheder for at disponere og tilrettelægge arbejdet, dels hænger sammen med det opsigelsesvarsel, som erstatningsarbejdskraften i mange tilfælde optjener.

For det tredje vil enhver beskyttelse af én gruppe i større eller mindre omfang betyde begrænsning af mulighederne for andre, der måske har et lige så stort reelt behov for at få et arbejde. Der kan også være generelle problemer forbundet med et udvidet omfang af vikaransættelser, herunder tendenserne til at skabe et sekundært arbejdsmarked.

Det fremgår af udvalgets overvejelser, at en tilbagegangsordning (lov om værnepligtsorlov) først og fremmest vil indebære, at en lønmodtager får ret til fravær fra arbejdet på grund af aftjening af værnepligt (såvel militær som civil), samt ret til at vende tilbage til arbejdet, dvs. en beskyttelse mod afskedigelse på grund af indkaldelsen. Udvalget understreger, at en sådan værnepligtsorlov ikke

indebærer en absolut beskyttelse mod afskedigelse, idet arbejdsgiveren fortsat har ret til at afskedige ansatte under henvisning til virksomhedens forhold, f.eks. arbejdsmangel, virksomhedsindskrænkning m.v.

Udvalget understreger også, at beskyttelsen i praksis ikke rækker ud over tilbagekomsttidspunktet, idet arbejdsgiverens ret til at afskedige lønmodtageren i øvrigt alene er undergivet de eventuelle begrænsninger heri, som måtte gælde i ansættelsesforholdet, jfr. således funktionærlovens og Hovedaftalens regler om uberettiget afsked.

Det fremgår af udvalgets betænkning, at de værnepligtiges forhold på arbejdsmarkedet i store træk kan sammenfattes på følgende måde:

En undersøgelse foretaget i 1980 blandt de værnepligtige viser, at godt 40 pct. af en årgang af værnepligtige har erhvervsarbejde ved indkaldelsen. (En årgang omfatter for tiden ca. 15.000 mand). En tredjedel af disse vender allerede i dag tilbage til det gamle arbejde, en tredjedel får nyt arbejde og af den sidste tredjedel er der dels nogen, der ikke ønsker at vende tilbage, f.eks. fordi de vil uddanne sig, dels er der nogen, der ikke kan vende tilbage, fordi virksomheden er lukket eller har indskrænket. Alt i alt er det ikke nogen stor gruppe, som vil blive hjulpet af en lovmæssigt fastsat tilbagegangsret.

Regeringen har overvejet sagen på baggrund af de argumenter og oplysninger, der er fremkommet i betænkningen og finder herefter, at samfundet af helt principielle grunde bør beskytte en værnepligtig lønmodtager mod afskedigelse som følge af værnepligtstjenesten, på samme måde som det er tilfældet i en række andre lande. Regeringen er imidlertid også af den opfattelse, at en sådan beskyttelse må tilrettelægges således, at der tages hensyn til arbejdsgivernes interesser, dels i at antallet af ansatte på orlov begrænses til dem, der ikke havde et blot midlertidigt arbejde på virksomheden, dels i at blive holdt løbende underrettet, om den værnepligtige faktisk ønsker at udnytte sin ret til at vende tilbage og om tidspunktet herfor.

Efter lovforslaget skal den værnepligtige lønmodtager derfor have været uafbrudt ansat hos den samme arbejdsgiver i 9 måneder før der er tilbagegangsret. Lovforslaget indeholder endvidere en nedre grænse på 15 timer for den forudgående beskæftigelses ugentlige omfang.

Lovforslaget indeholder regler om underretning af arbejdsgiverne om tidspunktet for indkaldelsen, samt en række bestemmelser om varsel om udnyttelsen af retten til fraværet og om tilbagekomst til arbejdet efter aftjent værnepligt.

Lovforslaget indeholder endelig bestemmelser om efterkassationer og om genindkaldelse.

### *Økonomiske og administrative konsekvenser*

Forslaget påregnes ikke at medføre udgiftsforøgelse for det offentlige.

Forslaget vil medføre personaleadministrative konsekvenser også for de offentlige arbejdsgivere. Det er ikke muligt at skønne over omfanget heraf.

### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

#### *Til § 1*

Forslaget indebærer for det første, at loven omfatter værnepligtige lønmodtagere, dvs. der skal være tale om et ansættelsesforhold forud for aftjeningen af værnepligt.

Forslaget indebærer for det andet, at loven alene omfatter dansk værnepligtstjeneste, herunder også i form af bistandsarbejde i udviklingslandene, jfr. Værnepligtsloven af 30. maj 1980. Enhver form for kontraktmæssig ansættelse i forsvaret, der enten erstatter værnepligtstjenesten (f.eks. som konstabel) eller som sker i tilslutning til værnepligtstjenesten indebærer, at den pågældende lønmodtager falder uden for lovens område.

Derimod omfattes ordningen med »frivillig værnepligt« af loven. Denne ordning giver den værnepligtige mulighed for inden for visse rammer selv at bestemme tid og sted for aftjening af værnepligt mod at give afkald på sin frinummerchance. Ordningen virker i dag således, at værnepligtige i det sessionshalvår, hvor de udskrives, kan indgå en skriftlig aftale med Forsvarskommandoen om indkaldelse et bestemt sted inden for den periode, hvor en eventuel tvangsinkaldelse ellers skulle finde sted.

Forslaget indebærer for det tredje, at den værnepligtige lønmodtager skal have en uafbrudt forudgående ansættelse i den samme virksomhed i mindst 9 måneder før indkaldelsen til aftjening af værnepligt, dvs. inden værnepligtstjenesten påbegyndes. Beskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor dette forhold kan konstateres, dvs. når meddelelsen om indkaldelsestidspunktet er modtaget. Eksempelvis er en værnepligtig lønmodtager, der modtager en indkaldelsesordre efter tre måneders ansættelse, til aftjening af værnepligt 6 måneder senere, omfattet af loven fra dette tidspunkt. Det bemærkes, at perioder, hvor lønmodtageren har haft lovligt forfald – f.eks. under sygdom, fædreorlov, forældreorlov m.v. – medregnes i den forudgående ansættelsesperiode.

Forslaget om 9 måneders forudgående ansættelse er som omtalt i de almindelige bemærkninger i første række udtryk for et hensyn til arbejdsgiveren og til den eventuelle vikar. Til gengæld vil en sådan regel formentlig indebære, at flere unge efter endt lærlingeuddannelse m.v. får lov til at forblive på den pågældende virksomhed indtil indkaldelsen, jfr. i øvrigt nedenfor.

Forslaget indebærer for det fjerde, at der opstilles en nedre grænse for den forudgående beskæftigelses ugentlige omfang. Grænsen på 15 timer svarer til reglerne i funktionærloven og i arbejdsløshedsloven.

Forslaget indebærer for det femte, at lære-, elev- eller praktiktid ikke indgår i den forudgående ansættelsesperiode, idet der her er tale om et selvstændigt ansættelsesforhold.

#### *Til § 2*

Forslaget indebærer, at aftjening af værnepligt giver den værnepligtige lønmodtager ret til fravær i værnepligtsperioden og ret til at vende tilbage til arbejdet efter denne. Fraværet er lovligt forfald, der ikke udløser misligholdelsesvirkninger.

Det bemærkes i den forbindelse, at der intet er til hinder for, at lønmodtageren i løbet af værnepligtsperioden selv siger arbejdsforholdet op med sædvanligt varsel, også uanset om arbejdsgiveren på et tidligere tidspunkt har modtaget en skriftlig erklæring i henhold til § 5 eller underretning i henhold til §§ 6–7. Lovforslaget medfører ingen ændringer i den gældende retstilstand, hvorefter en arbejdsgiver altid må være forberedt på, at de ansatte siger op med det varsel, som gælder i ansættelsesforholdet. Omvendt vil en lønmodtager, der udebliver, efter at have givet tilsagn om tilbagevenden, uden siden at have sagt sin stilling op, udsætte sig for misligholdelsesvirkninger.

Lønmodtagerens ret til at vende tilbage til arbejdet forudsætter på tilsvarende måde, at han ikke forinden er blevet lovligt opsagt, f.eks. på grund af arbejdsmangel, virksomhedsindskrænkninger m.m.

Endelig bemærkes, det, at loven ikke regulerer det økonomiske mellemværende mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

Forslaget indeholder i stk. 2 et forbud mod afskedigelse af en lønmodtager, fordi denne vil udnytte eller har udnyttet retten til fravær og i stk. 3 et forbud mod afskedigelse i øvrigt på grund af aftjening af værnepligt. Afskedigelse på grund af de i forslaget nævnte forhold vil med andre ord ikke være saglig.

*Til § 3*

Efter forslaget optjener lønmodtageren ikke anciennitet i arbejdsforholdet i perioden, hvor han er fraværende på grund af aftjening af værnepligt.

*Til § 4*

Forslaget indebærer en underretningsforpligtelse overfor arbejdsgiveren om tidspunktet for indkaldelsen. Den værnepligtige lønmodtager skal underrette arbejdsgiveren senest to uger efter at han har modtaget indkaldelsesordren. Denne frist skal ses på baggrund af, at der lovmæssigt intet er fastsat om indkaldelsesmyndighedernes varsel overfor de værnepligtige ved indkaldelse til aftjening af værnepligt. Det fremgår af forsvarsmyndighedernes og civilforsvarsmyndighedernes administrative praksis, at værnepligtige normalt indkaldes med mindst 4 måneders varsel, til resterende tjeneste dog normalt med mindst 3 måneders varsel. For civilforsvaret indkaldes til supplerende tjeneste med mindst 2 måneders varsel og til resterende tjeneste med mindst 4 ugers varsel. Til civilt arbejde indkaldes normalt med 2 til 5 måneders varsel. Der vil således normalt – uanset formen for værnepligtstjeneste – være mindst 4 ugers frist, medmindre den pågældende frivilligt har udtrykt ønske om »indkaldelse snarest«. Det bemærkes, at Forsvarskommandoen har givet tilsagn om, at ordningen med »indkaldelse snarest« vil blive administreret på en sådan måde, at værnepligtige lønmodtagere, der er i beskæftigelse, vil blive indkaldt med mindst 4 ugers varsel.

Forslaget i stk. 2 indebærer, at arbejdsgiveren kan hæve arbejdsforholdet fra indkaldelsesdagen, hvis den værnepligtige lønmodtager undlader at give meddelelse om indkaldelsen.

*Til §§ 5-7*

Lovforslaget indeholder en række varslingsbestemmelser, dels om den værnepligtige lønmodtagers udnyttelse af retten til fravær, dels om genoptagelse af arbejdet. Hensigten hermed er at sikre, at der er en løbende kontakt mellem den værnepligtige og den virksomhed han gerne vil vende tilbage til. På den måde får virksomheden bl.a. mulighed for løbende at være ajour med hvilke værnepligtige, der ikke ønsker at vende tilbage.

Forslaget falder i to dele. Efter § 5 har arbejdsgiveren mulighed for inden indkaldelsen at afkræve den værnepligtige lønmodtager en erklæring om tilbagevenden. Arbejdsgiveren har initiativet hertil. Efter § 6 skal lønmodtageren 2 gange under ind-

kaldelsen tage initiativet til at varsle sin tilbagekomst.

§ 7 indeholder særlige regler for værnepligtige, der efterkasseres eller på anden måde hjemsendes før tiden.

*Til § 5*

Forslaget giver arbejdsgiveren mulighed for at afkræve den værnepligtige lønmodtager skriftlig erklæring om, hvorvidt han regner med at udnytte sin ret til fravær i henhold til § 2 – og således genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt. Erklæringen skal i givet fald forlanges afgivet, inden aftjeningen af værnepligt påbegyndes. En værnepligtig lønmodtager, der skriftligt erklærer ikke at ville udnytte sin ret til fravær efter § 2 fortaber hermed retten til værnepligtsorlov.

Det understreges, at § 5 kun har virkning, hvis arbejdsgiveren tager initiativ til at afkræve lønmodtageren en erklæring. Der er ikke tale om, at retten til fravær kan fortabes uden videre, hvis arbejdsgiveren ingen skriftlig erklæring ønsker. I modsætning hertil står underretningsforpligtelsen i §§ 6 og 7, som lønmodtageren selv skal tage initiativ til at opfylde.

Det bemærkes iøvrigt, at kravet om skriftlighed – der normalt ikke anses for påkrævet som bevis på en aftales gyldighed – er tænkt som en beskyttelse af den værnepligtige lønmodtager. Arbejdsgiveren kan ikke gyldigt henvise til blot mundtlige tilsagn om at den værnepligtige lønmodtager ikke vil vende tilbage til virksomheden.

Forslaget i stk. 2 indebærer, at arbejdsgiveren kan hæve arbejdsforholdet fra indkaldelsesdagen, hvis den værnepligtige lønmodtager nægter at afgive erklæring om anvendelse af sin ret til fravær efter § 2.

*Til § 6*

Forslaget indebærer i stk. 1 en pligt for den værnepligtige lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, til at underrette arbejdsgiveren om, hvornår han påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt. Underretningen skal afgives i to omgange. Første gang mellem 4 og 5 måneder før det forventede hjemsendelsestidspunkt, anden gang mellem 4 og 5 uger før det forventede hjemsendelsestidspunkt.

Forslaget indebærer i stk. 2 en pligt for den værnepligtige lønmodtager til uden ugrundet ophold at underrette arbejdsgiveren om ændringer i det forventede hjemsendelsestidspunkt. Dette gæl-

der også tilfælde, hvor den værnepligtige på et tidligt tidspunkt, f.eks. efter 2 måneder, får meddelelse om, at han er udtaget til befalingsmand med for tiden 21 måneders tjeneste.

Efter stk. 3 anses ansættelsesforholdet for opsagt af den værnepligtige lønmodtager, der ikke underretter arbejdsgiveren efter stk. 1 og 2, og lønmodtageren har herefter ikke længere ret til at vende tilbage til sit arbejde. Ansættelsesforholdet anses for opsagt fra lønmodtagerens side til det tidspunkt hvor hjemsendelsen finder sted, uanset det varsel, der i øvrigt var gældende i ansættelsesforholdet. Fristerne i § 6 kan således af lønmodtageren anvendes som et lovligt forkortet opsigelsesvarsel.

Dette kan navnlig have betydning i forbindelse med det andet varsel – dvs. een måned før hjemsendelsestidspunktet. Lønmodtagere, som f.eks. funktionærer, kan have et længere opsigelsesvarsel end een måned, men forslaget sikrer, at der ikke i forbindelse med manglende underretning efter stk. 1 skal kunne opstå tvivl om retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren kan således ikke i givet fald forlange, at en lønmodtager skal vende tilbage til arbejdspladsen efter hjemsendelsen og fortsætte ansættelsesforholdet indtil det gældende varsel for opsigelse fra lønmodtagerens side er overholdt.

Det understreges, at der i stk. 1 er tale om det påregnede tidspunkt for genoptagelse af arbejdet. Normalt vil en værnepligtig – især een måned forinden – vide nøjagtigt, hvornår hjemsendelsen finder sted, men eventuelle ændringer heri, som følge af kortere tillægstjeneste eller lignende, forringer ikke den værnepligtige lønmodtagers retsstilling når blot arbejdsgiveren får underretning om udskydelsen.

Det understreges endelig, at den værnepligtige lønmodtager skal genoptage arbejdet umiddelbart efter afslutningen af værnepligten. Det påregnede tidspunkt for hjemsendelsen skal således være reelt og den værnepligtige lønmodtager kan ikke mere eller mindre vilkårligt selv fastsætte, hvornår arbejdet ønskes genoptaget og værnepligtsloven sluttet. Den værnepligtige lønmodtager skal dog naturligvis have den nødvendige tid til hjemrejse. Normalt vil han derfor skulle møde på arbejdet på 2. dagen efter hjemsendelsesdagen.

Forslaget indebærer i stk. 4, at den værnepligtige lønmodtager ved kortere indkaldelser end 5 måneder alene skal overholde de i stk. 1 angivne varslingsfrister, hvis varslerne kan afgives i løbet af værnepligtsperioden.

Kortere indkaldelser omfatter værnepligtstjeneste i det kommunale civilforsvar der varer henholdsvis 1 måned + 100 timer (K-tjeneste) og 11 uger (civilt arbejde). Forslaget omfatter tillige genindkaldelser og andre senere indkaldelser der typisk er så korte, at det tidlige varsel efter stk. 1 ikke kan afgives i løbet af værnepligtstiden. Bestemmelsen sikrer, at værnepligtige lønmodtagere ikke i sådanne tilfælde på forhånd har fortabt retten til fravær efter § 2.

#### Til § 7

For en del af de værnepligtige opstår der et særligt problem med hensyn til at kunne benytte retten til fravær efter § 2. Det gælder i første række de værnepligtige – i 1980 9,6 pct. – der efterkasseres, det vil sige som under tjenesten bliver erklæret uegnet til værnepligtstjeneste og som følge heraf hjemsendt før det planlagte tidspunkt.

På den ene side er de efterkasserede på mange måder en specielt hårdt ramt gruppe. På den anden side forekommer det ikke rimeligt – hverken overfor arbejdsgiveren eller den eventuelle vikar – hvis en værnepligtig, som måske kasseres umiddelbart efter indkaldelsen eller tidligt i løbet af værnepligtstiden, skulle have ret til uden varsel at vende tilbage til sit tidligere arbejde.

Forslaget indebærer i stk. 1, at den værnepligtige uden grundet ophold skal give arbejdsgiveren meddelelse om efterkassation eller andre fremrykkede hjemsendelser. Forslaget indebærer endvidere, at arbejdsgiveren bestemmer hvornår arbejdet genoptages, jfr. imidlertid bestemmelsen i stk. 2. Den værnepligtige er således på arbejdsgiverens anmodning forpligtet til f.eks. at genoptage arbejdet umiddelbart efter efterkassation eller fremrykket hjemsendelse.

Forslaget indebærer i stk. 2, at en værnepligtig som hovedregel tidligst har ret til at vende tilbage til arbejdet 4 måneder efter efterkassation eller andre fremrykkede hjemsendelser. I praksis skal en værnepligtig, der f.eks. kasseres 2 måneder efter påbegyndt tjeneste straks varsle sin tilbagekomst til arbejdsgiveren og har herefter ret til at vende tilbage til sit arbejde efter yderligere 4 eller i alt 6 måneders fravær. Hvis den værnepligtige allerede har afgivet varsel efter § 6, stk. 1, har han dog ret til at vende tilbage på det i forvejen forventede hjemsendelsestidspunkt, der er angivet i varslat.

Forslaget i stk. 3 indebærer, at hvis lønmodtageren ikke giver underretning efter stk. 1, anses ansættelsesforholdet for opsagt fra lønmodtagerens

side til det tidspunkt, hvor efterkassationen eller den fremrykkede hjemsendelse finder sted.

Reglerne i denne bestemmelse kan også blive aktuelle for andre end efterkasserede. De omfatter således tillige værnepligtige, der midlertidigt hjemsendes med henblik på indkaldelse til henholdsvis fuld og resterende værnepligtstjeneste.

#### *Til § 8*

Den minimumsbeskyttelse af den værnepligtige lønmodtager, som tilvejebringes ved forslaget, er ikke til hinder for, at der ved aftale – enten kollektiv eller individuel – ydes værnepligtige lønmodtagere f.eks. ret til fravær efter mere fordelagtige regler, bedre regler om optjening af anciennitet eller om løn eller anden godtgørelse under værnepligtstjenesten. Dette gælder også allerede indgåede aftaler.

Tilsvarende gælder for f.eks. de kommunale og amtskommunale tjenestemandsvedtægter og tjenestemandregulativer.

#### *Til § 9*

Værnepligtige tjenestemænd skal overholde underretningsforpligtelserne i §§ 4-7.

Manglende overholdelse af en foreskrevet underretningspligt – eller undladelse af genindtræden ved orlovens udløb – vil for tjenestemænds vedkommende være en tjenesteforseelse, og eventuel afskedigelse i den anledning vil alene kunne ske i overensstemmelse med reglerne i tjenestemandslovens kapitel 4. Da det ikke er hensigten med lovforslaget at forringe tjenestemænds retsbeskyttelse på dette område, opretholder § 9 den bestående retstilstand.

For andre – herunder kommunale – tjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår, for hvem tilsvarende afskedigelsesregler gælder, følger opretholdelse af den bestående retstilstand af lovforslagets § 8.

#### *Til § 10*

Det foreslås, at en arbejdsgiver, der overtræder afskedigelsesforbudet i § 2 skal betale en godtgørelse til den værnepligtige lønmodtager. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt. Der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Sager efter loven afgøres i øvrigt ved de almindelige civile domstole.

#### *Til § 11*

Det foreslås – under hensyn til de særlige forhold, der gælder for søfarende – at der efter drøftelse med industriministeriet kan fastsættes regler for denne gruppe lønmodtagere, herunder fravige lovens regler.

#### *Til § 12*

Det foreslås, at § 6, stk. 1 og 3 i funktionærloven, samt § 35 i medhjælperloven ikke finder anvendelse for lønmodtagere, der er omfattet af nærværende lov. Det sikres herved, at der ikke kan opstå tvivl om, hvilken lov den værnepligtige lønmodtager kan påberåbe sig. Funktionærer og medhjælpere, der – fordi de f.eks. ikke opfylder kravet om 9 måneders forudgående ansættelse – falder uden for § 1 i nærværende lov er fortsat beskyttet af de pågældende lovbestemmelser.

Derimod finder funktionærlovens § 6, stk. 2, hvorefter funktionærer under senere indkaldelse har krav på løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og den derpå følgende måned, fortsat anvendelse for funktionærer, uanset om de er omfattet af nærværende lov eller ej.

#### *Til § 13*

Forslaget indebærer, at loven har virkning for værnepligtige lønmodtagere, der den 1. juli 1985 eller senere modtager meddelelse om tidspunktet for påbegyndelse af aftjening af værnepligt, hvad enten der er tale om den første eller om en senere indkaldelse.