

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.