

Arbetsgivarfrågor

Nr 12

Juni 2012

Nya regler om ledighet inom Försvarmakten

Den 1 juli 2012 träder en ny lag, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar, i kraft. Lagen reglerar frågor om anställning av personal inom Försvarmakten och ska ses mot bakgrund av riksdagens beslut 2010 att lägga den allmänna värnplikten vilande i fredstid. Därmed kommer den framtida personalförsörjningen att bygga på frivillighet i stället för tjänsteplikt.

Detta medlemscirkulär redogör för några av de viktigaste reglerna i lagen. Tyngdpunkten ligger på de regler som berör förhållandet till en civil arbetsgivare. För civila arbetsgivare är det främst reglerna om arbetstagares rätt till tjänstledighet hos den civila arbetsgivaren samt utläggning av semester som är av intresse.

Kort om den nya lagen

Lagen utgör en speciallag för Försvarmakten och gäller för arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarmakten. Lagen kompletterar och ersätter i vissa delar lagen (1982:80) om anställningsskydd och reglerar även ett antal särskilda frågor i anställningsförhållandet med Försvarmakten. Lagen reglerar dessutom rätten till ledighet från en anställning hos en annan arbetsgivare och därmed sammanhängande frågor.

Anställningsform

Den nya lagen innebär att gruppbefäl, soldater och sjömän ska anställas på längre tidsbegränsade anställningar hos Försvarmakten. En sådan anställning kan avse kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring. Kontinuerlig tjänstgöring innebär att arbetstagaren tjänstgör sammanhängande i Försvarmakten. I dessa fall finns normalt ingen civil arbetsgivare.

Med tidvis anställning menas att arbetstagaren tjänstgör periodvis i Försvarmakten. En tidvis anställd arbetstagare i Försvarmakten kan samtidigt ha en civil arbetsgivare.

Anställningstiden

Anställningsavtalet med Försvarmakten för gruppbefäl, soldater och sjömän ska omfatta en anställningstid om minst sex år och högst åtta år. En sådan anställning kan förlängas en gång. Den totala anställningstiden får vara högst sexton år för en tidvis tjänstgörande och högst tolv år för en kontinuerligt tjänstgörande.

Tjänstgöringen i Försvarsmakten innefattar utbildning, övning, beredskap, insats och därtill kopplad verksamhet. En insats kan vara en internationell militär insats. Genomsnittlig tid för en internationell militär insats inklusive förberedelser och efterföljande ledighet (återhämtning) är cirka nio månader. En tidvis tjänstgörande person beräknas genomföra två internationella militära insatser samt tre längre övningar på i genomsnitt 21 dagar vardera under en åttaårsperiod. Därutöver kommer vissa kortare perioder för t.ex. utbildning.

En anställning får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång. Vid uppsägning från Försvarsmaktens sida gäller kravet på saklig grund enligt 7 § lagen om anställningsskydd.

En arbetstagare kan anställas under högst sex månader för att pröva en anställning som tidvis eller kontinuerligt tjänstgörande i Försvarsmakten. En sådan provanställning kan avbrytas i förtid av endera parten om inte annat har avtalats, och endera parten kan också ge besked om att provanställningen inte ska fortsätta efter provotidens utgång. Sker inte detta övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid provanställningens ingående. Provotiden ska inräknas i den sammanlagda anställningstiden.

Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande

En tidvis tjänstgörande arbetstagare ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Denna information ska lämnas när anställningsavtalet ingås med en civil arbetsgivare eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är också 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.

Några tidsfrister för denna informationsskyldighet eller sanktioner vid försummelse att informera finns inte.

Rätt till ledighet från en civil anställning

Lagen innehåller regler som ger en arbetstagare rätt att vara ledig från sin civila anställning för tjänstgöring inom Försvarsmakten.

Ledighet för provanställning

En arbetstagare har rätt att vara helt ledig under högst sex månader för en provanställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande inom Försvarsmakten. En sådan ledighet kan tas ut endast under en period hos samma arbetsgivare. En förutsättning för ledigheten 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.

Ledighet för tidvis tjänstgöring

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten.

En sådan ledighet får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av en provanställning får ledigheten pågå högst arton månader i en följd.

Om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl har arbetstagaren rätt till längre ledighet. 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 Försvarsmakten inte kan ta hem ett förband som planerat, varför den enskilde arbetstagaren inte heller kan återgå till sin civila anställning som planerat. Arbetstagaren ska underrätta sin civila arbetsgivare om en sådan förlängning. Är arbetstagaren förhindrad att göra detta ska Försvarsmakten meddela den civila arbetsgivaren om förlängningen.

En förutsättning för rätt till ledighet i mer än sex månader i följd för tidvis tjänstgöring är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

En arbetstagare är skyldig att anmäla kommande ledighet till sin civila arbetsgivare minst två månader i förväg före varje ledighetsperiods början. Detta gäller såväl ledighet för provtjänstgöring som för tidvis tjänstgöring. I sin anmälan ska arbetstagaren ange när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Får arbetstagaren först senare än två månader i förväg veta att hon eller han ska tjänstgöra i Försvarsmakten ska arbetstagaren anmäla ledigheten så snart som möjligt. Även en förlängning av ledighet ska anmälas så snart som möjligt. Är arbetstagaren förhindrad att göra en sådan anmälan ska Försvarsmakten anmäla förlängningen till den civila arbetsgivaren för arbetstagarens räkning.

I fråga om ledighet för provanställning och ledighet för den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring, om denna inte inletts med en provanställning, har den civila arbetsgivaren **rätt att skjuta upp ledigheten högst tre månader** från det att arbetstagaren anmält ledigheten. Sker detta ska arbetsgivaren omedelbart underrätta arbetstagaren om uppskovet.

En ledig arbetstagare har rätt att avbryta sin ledighet och återuppta arbetet hos sin civila arbetsgivare.

Skydd för den civila anställningen

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas för att han eller hon begär ledighet, eller tar ut ledighet, för tjänstgöring hos Försvarsmakten. Sådan begäran eller sådan ledighet får heller inte föranleda minskade anställningsförmåner, försämrade arbetsvillkor eller omplacering, såvida inte detta är en nödvändig följd av ledigheten.

När det gäller löneökningar innebär lagen ingen garanti för en viss löneutveckling utan lönen ska sättas på samma sätt för arbetstagare som är frånvarande för tjänstgöring inom Försvarmakten som för andra arbetstagare. Arbetstagaren är alltså inte, som fallet är enligt föräldraledighetslagen, tillförsäkrad samma löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när arbetstagaren utför arbete hos arbetsgivaren.

Om en tidvis anställd söker arbete hos en civil arbetsgivare får den arbets sökande inte behandlas sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarmakten.

Semesterfrågor

Semester som tjänats in hos Försvarmakten

Har en tidvis tjänstgörande arbetstagare tjänat in semesterledighet under tjänstgöring hos Försvarmakten, ska ledigheten läggas ut under den civila anställningen i den utsträckning som Försvarmakten inte redan har lagt ut semestern. Den civila arbetsgivaren ska lägga ut sådan semester på samma sätt som om semestern tjänats in hos denne. Av årets semesterdagar ska de dagar med semesterlön som tjänats in hos Försvarmakten läggas ut först.

Den civila arbetsgivaren är dock inte skyldig att betala semesterlön för annan semester än den som tjänats in i den civila anställningen. Det är Försvarmakten som ska betala semesterlön som avser den semester som intjänats i den anställningen.

När den civila arbetsgivaren lägger ut semesterledighet som tjänats in hos Försvarmakten ska arbetsgivaren underrätta Försvarmakten om detta. När Försvarmakten fått sådan underrättelse ska myndigheten betala ut den semesterlön som belöper på de semesterdagar som läggs ut till arbetstagaren.

Försvarmakten ska å sin sida meddela den civila arbetsgivaren hur många semesterdagar med semesterlön som tjänats in under tjänstgöringen hos Försvarmakten, hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret samt hur många dagar semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarmakten avslutas.

Semester som tjänats in hos den civila arbetsgivaren

På motsvarande sätt ska Försvarmakten lägga ut outtagen semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare tjänat in hos sin civila arbetsgivare. Undantag gäller om tjänstgöringen hos Försvarmakten är av sådant extraordinärt slag, exempelvis medverkan i internationella insatser, att det inte går att lägga ut sådan semester.

Av de semesterdagar som Försvarmakten lägger ut ska de semesterdagar som tjänats in under tjänstgöring hos Försvarmakten läggas ut först.

När Försvarmakten lägger ut semesterledighet som tjänats in hos den civila arbetsgivaren ska Försvarmakten underrätta den civila arbetsgivaren om detta. När den

civila arbetsgivaren fått sådan underrättelse ska arbetsgivaren betala ut den semesterlön som belöper på de semesterdagar som läggs ut till arbetstagaren.

Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren, hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret samt hur många dagar semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarmakten påbörjas.

Rehabilitering

Lagen innehåller inga särskilda regler om arbetsgivares rehabiliteringsansvar. Sedvanliga regler är således tillämpliga. Detta betyder att Försvarmakten ansvarar för rehabilitering av sjukdomar och skador som inträffar och visar sig under tjänstgöring hos Försvarmakten. Skador och sjukdomar som härrör från sådan anställning men som visar sig först under en senare anställning hos en civil arbetsgivare kommer att omfattas av den arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

Skadestånd, preskription

Lagen innehåller regler om arbetsgivarens skadeståndsansvar om denne bryter mot lagen. Skadeståndet kan avse såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd.

Lagen innehåller preskriptionsregler avseende talan om skadestånd eller annan fordran vid vissa formaliafel. En arbetstagares talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då förmånen skulle ha utgivits. För andra tvister enligt lagen hänvisas till 64 § första stycket, 65 och 66 §§ medbestämmandelagen.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN



Anna Nordin