

Forslag

til

lov om ændring af lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste mv.
samt andre love

(Udsendelse af personel til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver)

§ 1

I lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 982 af 20. november 2001 foretages følgende ændringer:

1. Lovens titel affattes således:

"Lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver".

2. § 1 affattes således:

"Loven omfatter følgende grupper:

a) Værnepligtige lønmodtagere og kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelse eller genindkaldelse,

b) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret i uafbrudt fortsættelse af værnepligtstjenesten eller tjenesten på værnepligtstilsvarende vilkår stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Det er en betingelse, at den pågældende lønmodtager inden det forventede hjemsendelsestidspunkt dog minimum 14 dage forinden har underrettet arbejdsgiveren om, at der er tegnet kontrakt med forsvaret,

c) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren underrettes inden 14 dage efter kontraktindgåelsen, og

d) lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren underrettes inden 14 dage efter kontraktindgåelsen."

Stk. 2. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, a), c) og d), at lønmodtageren ved indkaldelsen eller kontraktindgåelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt. Hvis et ansættelsesforhold følger i umiddelbar forlængelse af lære-, elev- eller praktiktid, medregnes denne i de 9 måneder."

3. § 5 affattes således:

"En værnepligtig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, skal ske uden ugrundet ophold efter meddelelsen af det forventede hjemsendelsestidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår han regner med at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt.

Stk. 2. Lønmodtageren skal ved først kommende lejlighed 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."

4. § 6, stk. 2, affattes således:

"Lønmodtageren har dog ret til at genoptage arbejdet med en kalendermåneds varsel med start ved en ny måneds begyndelse efter efterkassations- eller hjemsendelsestidspunktet. Har lønmodtageren afgivet varsel efter § 5, stk. 1, har denne ret til at genoptage arbejdet på det tidspunkt, der er angivet i varslet."

5. § 11 affattes således:

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

6. Efter § 11 indsættes:

"§ 11 a. Bestemmelserne i kapitel 2 finder tilsvarende anvendelse for kvinder ansat på værnepligtstilsvarende vilkår.

Kapitel 3.

Lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret

§ 11 b. Lønmodtagere, der er omfattet af § 1, litra c), skal senest 2 uger efter, at de indkaldes i medfør af kontrakten, underrette arbejdsgiveren herom. Såfremt indkaldelse sker med mindre end 4 ugers varsel, skal arbejdsgiveren underrettes uden ugrundet ophold.

Stk. 2. Afgiver lønmodtageren ikke underretning efter stk.1, finder § 4, stk. 2, tilsvarende anvendelse.

§ 11 c. Lønmodtagere, der er omfattet af § 1, litra d), skal efter kontraktindgåelse underrette arbejdsgiveren mindst 3 måneder inden uddannelse og udsendelse.

§ 11 d. Bestemmelserne i §§ 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 og 11 finder tilsvarende anvendelse for lønmodtagere omfattet af § 1, litra b), c) og d)."

§ 2

I lov om ændring af lov om forsvarets personel, lov om hjemmeværnet, lov om statens uddannelsesstøtte og lov om værnepligtsorlov mv., jf. lov nr. 910 af 8. december 1993 foretages følgende ændringer:

§ 5 ophæves.

§ 3

I lov om forsvarets personel, jf. lovbekendtgørelse nr. 667 af 20. juni 2006, foretages følgende ændringer:

Efter § 13 a indsættes:

"§ 13 b. Ved uddannelser og undervisning, som er oprettet ved eller i henhold til lov inden for Undervisningsministeriets og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings område, har uddannelsessøgende, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet med henblik på deltagelse i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver ret til fravær i forbindelse med indkaldelse efter kontrakten. Tilsvarende gælder for praktikuddannelse, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Er det samlede fravær i forbindelse med indkaldelse efter kontrakten under 1 måned af et undervisningsår, har den uddannelsessøgende krav på dispensation fra eventuelle mødepligtsbestemmelser. Er fraværet af længere varighed, har den uddannelsessøgende krav på orlov fra uddannelsen eller undervisningen. Er den uddannelsessøgende optaget på en uddannelse eller til en undervisning, der endnu ikke er påbegyndt, kan uddannelsesinstitutionen i stedet for orlov give garanti for optagelse på et senere tidspunkt.

Stk. 3. Ved udløbet af orlovsperioden har den uddannelsessøgende ret til at vende tilbage til uddannelsen eller undervisningen, hvis den fortsat udbydes af uddannelsesinstitutionen. Uddannelsesinstitutionen afgør, hvor i uddannelsesforløbet den uddannelsessøgende skal begynde igen.

Stk. 4. Hvor udsendelsen skønnes at være af mere end tre måneders varighed, kan den uddannelsessøgende i stedet for orlov vælge at framelde sig uddannelsen eller undervisningen. Den uddannelsessøgende har i så fald ret til at få tilbagebetalt den del af en eventuel deltagerbetaling eller andre former for gebyr m.v., som den uddannelsessøgende ikke har modtaget uddannelse, undervisning, kost, logi eller andre ydelser for, og som overstiger 1.000 kr. For at få et krav på tilbagebetaling skal den uddannelsessøgende have oplyst uddannelsesinstitutionen om denne ret til framelding i forbindelse med ansøgningen om optagelse.

Stk. 5. For elever i erhvervsuddannelser eller landbrugsuddannelser med en uddannelsesaftale finder reglerne i lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver anvendelse. Stk. 4 finder dog tilsvarende anvendelse med hensyn til ret til tilbagebetaling.

Stk. 6. Forsvarsministeren kan efter forhandling med vedkommende minister bestemme, at orlovsordningen også skal gælde andre offentligt anerkendte uddannelser."

§ 4

Loven træder i kraft den 1. januar 2010.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning og baggrund

Den forsvars- og sikkerhedspolitiske udvikling har gennem de senere år medført, at dansk forsvar i stadig stigende omfang deltager i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Der er således tale om internationale opgaver i mere bred forstand end kun opgaver i FN-tjeneste mv., eksempelvis NATO-operationer (forsvarets engagement i Afghanistan) eller opgaver i bi- eller multilateralt regi. Dette har øget forsvarets behov for at kunne trække på reservepersonel, der har en rådighedskontrakt med forsvaret.

Endvidere har hjemmeværnspersonel været anvendt til bevogtningsopgaver ved forsvarets engagement i Afghanistan.

Den gældende lov om værnepligtsorlov og udsendelse til FN-tjeneste mv. dækker ikke lønmodtagere, der har en rådighedskontrakt med forsvaret eller er frivillige i hjemmeværnet, i forbindelse med udsendelse gennem forsvaret til ovennævnte opgaver. Disse lønmodtagere har ikke efter den gældende lov ret til fravær fra arbejdet på grund af udsendelse gennem forsvaret til ovennævnte opgaver, ligesom de ikke i henhold til den gældende lov har ret til at genoptage arbejdet, hvis de efterkasseres eller på anden måde hjemsendes. Endelig er de ikke beskyttet mod afskedigelse som følge af, at de udsendes gennem forsvaret for at løse internationale opgaver i mere bred forstand.

På den baggrund finder regeringen det hensigtsmæssigt, at lovens område udvides til at beskytte lønmodtagere, der indgår kontrakt med forsvaret om forberedelse og udsendelse til konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Lovens anvendelsesområde foreslås derfor udvidet til at omfatte alle lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret med henblik på udsendelse på et givent tidspunkt og lønmodtagere, der umiddelbart tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse i en given periode.

Af grupper, som ikke før har været omfattet, kan nævnes hjemmeværnspersonel, som udsendes af forsvaret (cirka 80 personer på årsbasis), almindeligt rådighedspersonel, officerer, befalingsmænd og konstabler (cirka 50 personer på årsbasis) samt læger og sygeplejersker (cirka 75 personer på årsbasis).

Samtidig er det fundet hensigtsmæssigt at ændre loven, så den bringes i overensstemmelse med de ændringer, der blev foretaget af værnepligten i forbindelse med aftalen om forsvarets ordning 2005-2009, herunder at værnepligten som hovedregel er begrænset til 4 måneder, ligesom det i loven fastslås, at kvinder, der ansættes på værnepligtstilignende vilkår i forsvaret, er beskyttet på samme måde som værnepligtige.

2. Økonomiske konsekvenser for stat og kommune

Ingen

3. Administrative konsekvenser for stat og kommune

Ingen

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Der pålægges ikke yderligere økonomiske eller administrative byrder i forbindelse med udsendelsen af en lønmodtager i forhold til den gældende lov, men med vedtagelsen af lovforslaget vil antallet af lønmodtagere, der vil være omfattet af loven, øges. På baggrund af det af forsvaret forventede antal udsendelser i 2009 estimeres, at yderligere ca. 200 lønmodtagere vil blive omfattet af loven.

5. Miljømæssige konsekvenser

Ingen

6. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter

7. Hørte myndigheder og organisationer

Lovforslaget har været sendt i høring hos Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Ledernes Hovedorganisation, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Hovedorganisationen af Officerer i Danmark, Centralforeningen for Stampsoplysningspersonel, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark, Værnepligtsrådet, Foreningen af yngre læger, Dansk Sygeplejeråd, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Offentlige Ansattes Organisationer, Advokatrådet og Erhvervs- og Selskabsstyrelsen (Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering).

8. Sammenfattende skema

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindredgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Der pålægges ikke yderligere økonomiske byrder i forbindelse med udsendelsen af en lønmodtager i forhold til den gældende lov, men med vedtagelsen af lovforslaget vil antallet af lønmodtagere, der vil være omfattet af loven, øges. På baggrund af det af forsvaret forventede antal udsendelser i 2009 estimeres, at yderligere ca. 200 lønmodtagere vil blive omfattet af loven.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Der pålægges ikke yderligere administrative byrder i forbindelse med udsendelsen af en lønmodtager i forhold til den gældende lov, men med vedtagelsen af lovforslaget vil antallet af lønmodtagere, der vil være omfattet af loven, øges. På baggrund af det af forsvaret forventede antal udsendelser i 2009 estimeres, at yderligere ca. 200 lønmodtagere vil blive omfattet af loven.

Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Som følge af at forslaget udvider anvendelsesområdet for loven, er lovens titel ændret.

Til nr. 2

Bestemmelsen definerer, hvilke grupper, der er omfattet af loven. § 1, litra a) og b) er uændret for så vidt angår værnepligtige. Kvinder på værnepligtslignende vilkår er tilføjet, da disse formelt ikke er værnepligtige men ansatte på værnepligtslignende vilkår. Formålet med ordningen om kvinder på værnepligtslignende vilkår er i videst muligt omfang at tilstræbe, at kvinder, der måtte ønske det, kan gøre tjeneste i forsvaret på tilsvarende vilkår som værnepligtige. De bør derfor også på samme måde som værnepligtige have den samme beskyttelse mod opsigelse fra deres eventuelle civile arbejdsplads.

§ 1, litra a) dækker således værnepligtige og kvinder på værnepligtslignende vilkår. Det er endvidere præciseret, at de også er omfattet af loven ved genindkaldelser til forsvaret, jf. personellovens § 9 (lovbekendtgørelse nr. 667 af 20/6 2006).

§ 1, litra b) dækker de situationer, hvor den værnepligtige eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår i forlængelse af værnepligtstjenesten tegner kontrakt med forsvaret om yderligere uddannelse med henblik på, at kunne blive udsendt til internationale, konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver samt den efterfølgende kontrakt, der tegnes om enten i en periode at stille sig til rådighed for eventuel udsendelse eller om at blive udsendt i umiddelbar forlængelse af værnepligtstjenesten og den efterfølgende uddannelse og forberedelse forud for selve udsendelsen.

§ 1, litra c) dækker de situationer, hvor lønmodtagere, som ikke er omfattet af § 1, litra b), tegner kontrakt med forsvaret om at stå til rådighed for at blive udsendt i en given periode enten på frivillig baggrund, eller hvor der i rådighedskontrakten er indsat en forpligtigelse til udsendelse, hvis forsvaret i rådighedsperioden måtte anmode herom. Bestemmelsen dækker endvidere den uddannelse og eventuelle efteruddannelse, der måtte gå forud for en udsendelse og forberedelsen forud for selve udsendelsen. I forhold til den gældende bestemmelse er området for bestemmelsen udvidet til også at omfatte reservepersonel, der har tegnet rådighedskontrakt med forsvaret, men hvor kontrakten ikke indeholder nogen forpligtelse til udsendelse.

§ 1, litra d) dækker de situationer, hvor lønmodtageren uden forudgående rådighedskontrakt tegner kontrakt om udsendelse til nævnte opgaver samt den forudgående uddannelse og forberedelse. Bestemmelsen har primært til formål at omfatte frivilligt hjemmeværnspersonel, der ikke måtte have tegnet en rådighedskontrakt med forsvaret.

[Betingelserne indeholdt i bestemmelsens stk. 2 fremgår allerede af den nuværende bestemmelse, men foreslås for forståelsens skyld opregnet i et selvstændigt stykke, da betingelserne ikke er relevant i forhold til § 1, litra b).]

Til nr. 3

Som følge af, at værnepligten i dag som hovedregel er begrænset til 4 måneder, og henset til, at lønmodtageren typisk på tidspunktet for indkaldelsen ved, hvornår hjemsendelse vil finde sted, foreslås det gældende varsel på 3-4 måneder før det forventede hjemsendelsestidspunkt ændret til, at lønmodtageren uden ugrundet ophold skal underrette arbejdsgiveren om, hvornår den pågældende påregner at genoptage arbejdet efter værnepligten eller udsendelsen. At varslingen skal ske uden ugrundet ophold indebærer, at arbejdsgiveren skal underrettes ved førstkomende lejlighed, dvs. så hurtigt som muligt. Den kortere værnepligt indebærer endvidere, at den gældende bestemmelse i stk. 4 ikke længere er relevant. Stk. 2 og 3 er uændret i forhold til gældende ret.

Til nr. 4

Som følge af at værnepligtstiden som hovedregel kun er på 4 måneder, foreslås retten til at genoptage arbejdet i forbindelse med efterkassations- eller hjemsendelsestidspunktet ændret fra 4 måneder til en kalendermåneds varsel med start ved en ny måneds begyndelse. Er den pågældende eksempelvis blevet efterkasseret pr. 15. august vil den pågældende have krav på at kunne genoptage arbejdet senest den 1. oktober efter bestemmelsen.

Til nr. 5

Henvisningen til medhjælperlovens § 35 er ikke længere relevant, hvorfor den foreslås udeladt.

Til nr. 6

§ 11, litra a) fastslår, at også kvinder, der ansættes i forsvaret på værnepligtstilignende vilkår, er omfattet af lovens kapitel 2.

§ 11, litra b) er identisk med den gældende bestemmelse, § 11, litra a), og fastsætter en underretningsforpligtelse over for arbejdsgiveren, når lønmodtageren omfattet af forslagets § 1, litra b) eller c), indkaldes efter kontrakten med forsvaret.

§ 11, litra c) fastsætter et varsel, hvorefter arbejdsgiveren er forpligtet til at tåle, at lønmodtagere, omfattet af forslagets § 1 litra d), udsendes. Bestemmelsen er indsat som følge af, at også lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til internationale, konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver efter § 1, litra d) fremover vil være omfattet af beskyttelsen mod opsigelse fra deres civile arbejdsplads som følge af udsendelsen. I disse situationer har arbejdsgiveren ikke haft forudgående kendskab til, at medarbejderen inden for en given periode i henhold til kontrakten med forsvaret har mulighed for eller er forpligtet til udsendelse. Der bør derfor gives et længere varsel forud for udsendelsen, således at arbejdsgiveren har mulighed for at indrette sin virksomhed i forhold til den pågældende medarbejders fravær.

§ 11, litra d) fastslår, at bestemmelserne i kapitel 2 bortset fra § 4 om underretning af arbejdsgiveren i forbindelse med indkaldelse tilsvarende finder anvendelse på lønmodtagere omfattet af forslagets § 1, litra b), c) og d). Bestemmelsen svarer i øvrigt til den gældende bestemmelse i § 11.

Til § 2

Til nr. 1

I lov om ændring af lov om forsvarets personel, lov om hjemmeværnet, lov om statens uddannelsesstøtte og lov om værnepligtsorlov mv., jf. lov nr. 910 af 8. december 1993, blev der indarbejdet en bestemmelse om ret til fravær for uddannelsessøgende, der ved kontrakt med forsvaret stillede sig til rådighed for FN-tjeneste mv. for at sikre uddannelsessøgende tilsvarende adgang til orlov som den, der gælder for lønmodtagere. Som det fremgår ovenfor under de almindelige bemærkninger, indebærer forsvarets internationale engagement behov for at kunne trække på reservepersonel ved en bred vifte af internationale opgaver og ikke kun ved FN-tjeneste mv. Der er derfor behov for, at bringe bestemmelsens ordlyd i overensstemmelse med disse opgaver, så den harmonerer med de foreslåede bestemmelser i denne lovs § 1. Bestemmelsen blev fejlagtigt i forbindelse med ændringsloven i 1993 ikke indarbejdet i en allerede eksisterende lov. Den nuværende bestemmelse foreslås derfor ophævet og i stedet indsat som § 13 b i lov om forsvarets personel.

Til § 3

Til nr. 1

Der henvises til bemærkningerne til § 2, nr. 1.

Til § 4

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2010.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Bekendtgørelse af lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste mv.

§ 1. Loven omfatter følgende grupper:

a) Værnepligtige lønmodtagere, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelse, og som ved indkaldelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mere end 8 timer ugentlig. Hvis et ansættelsesforhold følger i umiddelbar forlængelse af lære-, elev- eller praktiktid, medregnes denne i de 9 måneder,

b) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret i uafbrudt fortsættelse af værnepligtstjenesten stiller sig til rådighed for FN-tjeneste mv. Det er en betingelse, at den pågældende lønmodtager inden det forventede hjemsendelsestidspunkt har underrettet arbejdsgiveren om, at der er tegnet kontrakt med forsvaret, og

c) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste m.v. Det er en betingelse, at lønmodtageren ved kontraktindgåelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mere end 8 timer ugentlig, og at arbejdsgiveren underrettes inden 14 dage efter kontraktindgåelsen.

1. Lovens titel affattes således:

"Lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver".

2. § 1 affattes således:

"Loven omfatter følgende grupper:

a) Værnepligtige lønmodtagere og kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelse eller genindkaldelse,

b) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret i uafbrudt fortsættelse af værnepligtstjenesten eller tjenesten på værnepligtstilsvarende vilkår stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Det er en betingelse, at den pågældende lønmodtager inden det forventede hjemsendelsestidspunkt dog minimum 14 dage forinden har underrettet arbejdsgiveren om, at der er tegnet kontrakt med forsvaret,

c) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren underrettes inden 14 dage efter kontraktindgåelsen, og

d) lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren underrettes inden 14 dage efter

kontraktindgåelsen."

Stk. 2. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, a), c) og d), at lønmodtageren ved indkaldelsen eller kontraktindgåelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt. Hvis et ansættelsesforhold følger i umiddelbar forlængelse af lære-, elev – eller praktiktid, medregnes denne i de 9 måneder."

3. § 5 affattes således:

§ 5. En værnepligtig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, skal under aftjeningen af værnepligten underrette arbejdsgiveren om, hvornår han påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt. Underretningen skal gives mellem 3 og 4 måneder før det forventede hjemsendelsestidspunkt.

"En værnepligtig lønmodtager, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, skal ved først kommende lejlighed efter meddelelsen af det forventede hjemsendelsestidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår han regner med at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt.

Stk. 2. Lønmodtageren skal ved først kommende lejlighed 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."

4. § 6, *stk. 2*, affattes således:

Stk. 2. Lønmodtageren har dog ret til at genoptage arbejdet 4 måneder efter efterkassations- eller hjemsendelsestidspunktet. Har lønmodtageren afgivet varsel efter § 5, stk. 1, har han ret til at genoptage arbejdet til det tidspunkt, der er angivet i varslet.

"Lønmodtageren har dog ret til at genoptage arbejdet med en kalendermåneds varsel med start ved en ny måneds begyndelse [den første efter forløbet af en hel kalendermåned fra tidspunktet] efter efterkassations- eller hjemsendelsestidspunktet. Har lønmodtageren afgivet varsel efter § 5, stk. 1, har denne ret til at genoptage arbejdet på det tidspunkt, der er angivet i varslet."

5. § 11 affattes således:

§ 11. 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

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

anvendelse.

§ 11 a. Lønmodtagere, der er omfattet af § 1, litra b og c, skal senest 2 uger, efter at de indkaldes i medfør af kontrakten, underrette arbejdsgiveren herom. Såfremt indkaldelse sker med mindre end 4 ugers varsel, skal arbejdsgiver underrettes uden ugrundet ophold.

Stk. 2. Afgiver lønmodtageren ikke underretning efter stk. 1, finder § 4, stk. 2, tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. For lønmodtagere, der ikke er omfattet af lovens § 1, litra b og c, betragtes fravær i medfør af kontrakten med forsvaret som lovligt forfald.

§ 11 b. Bestemmelserne i §§ 2, 3, 5, stk. 1-3, 6, 7, 8, 9, 10 og 11 finder tilsvarende anvendelse for lønmodtagere omfattet af § 1, litra b og c.

§ 5

Ved uddannelser og undervisning, som er oprettet ved eller i henhold til lov inden for

6. Efter § 11 indsættes:

”§ 11 a. Bestemmelserne i kapitel 2 finder tilsvarende anvendelse for kvinder ansat på værnepligtssignende vilkår.

Kapitel 3.

Lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret

§ 11 b. Lønmodtagere, der er omfattet af § 1, litra c), skal senest 2 uger efter, at de indkaldes i medfør af kontrakten, underrette arbejdsgiveren herom. Såfremt indkaldelse sker med mindre end 4 ugers varsel, skal arbejdsgiveren underrettes uden ugrundet ophold.

Stk. 2. Afgiver lønmodtageren ikke underretning efter stk. 1, finder § 4, stk. 2, tilsvarende anvendelse.

§ 11 c. Lønmodtagere, der er omfattet af § 1, litra d), skal efter kontraktindgåelse underrette arbejdsgiveren mindst 3 måneder inden uddannelse og udsendelse.

§ 11 d. Bestemmelserne i §§ 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 og 11 finder tilsvarende anvendelse for lønmodtagere omfattet af § 1, litra b), c) og d).”

§ 2

I lov om ændring af lov om forsvarets personel, lov om hjemmeværnet, lov om statens uddannelsesstøtte og lov om værnepligtsorlov mv., jf. lov nr. 910 af 8. december 1993 foretages følgende ændring:

§ 5 ophæves.

Undervisningsministeriets og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings område, har uddannelsessøgende, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste mv., ret til fravær i forbindelse med indkaldelse efter kontrakten. Tilsvarende gælder for praktikuddannelse, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Er det samlede fravær i forbindelse med indkaldelse efter kontrakten under 1 måned af et undervisningsår, har den uddannelsessøgende krav på dispensation fra eventuelle mødepligtsbestemmelser. Er fraværet af længere varighed, har den uddannelsessøgende krav på orlov fra uddannelsen eller undervisningen. Er den uddannelsessøgende optaget på en uddannelse eller til en undervisning, der endnu ikke er påbegyndt, kan uddannelsesinstitutionen i stedet for orlov give garanti for optagelse på et senere tidspunkt.

Stk. 3. Ved udløbet af orlovsperioden har den uddannelsessøgende ret til at vende tilbage til uddannelsen eller undervisningen, hvis den fortsat udbydes af uddannelsesinstitutionen. Uddannelsesinstitutionen afgør, hvor i uddannelsesforløbet den uddannelsessøgende skal begynde igen.

Stk. 4. Hvor udsendelsen skønnes at være af mere end tre måneders varighed, kan den uddannelsessøgende i stedet for orlov vælge at framelde sig uddannelsen eller undervisningen. Den uddannelsessøgende har i så fald ret til at få tilbagebetalt den del af en eventuel deltagerbetaling eller andre former for gebyr m.v., som den uddannelsessøgende ikke har modtaget uddannelse, undervisning, kost, logi eller andre ydelser for, og som overstiger 1.000 kr. For at få et krav på tilbagebetaling skal den uddannelsessøgende have oplyst uddannelsesinstitutionen om denne ret til framelding i forbindelse med ansøgningen om optagelse.

Stk. 5. For elever i erhvervsuddannelser eller landbrugsuddannelser med en uddannelsesaftale finder reglerne i lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste mv. anvendelse. Stk. 4 finder dog tilsvarende anvendelse med hensyn til ret til tilbagebetaling.

Stk. 6. Forsvarsministeren kan efter

forhandling med vedkommende minister bestemme, at orlovsordningen også skal gælde andre offentligt anerkendte uddannelser.

§ 3

I lov om forsvarets personel, jf. lovbekendtgørelse nr. 667 af 20. juli 2006, foretages følgende ændringer:
Efter § 13 a indsættes:

”§ 13 b. Ved uddannelser og undervisning, som er oprettet ved eller i henhold til lov inden for Undervisningsministeriets og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings område, har uddannelsessøgende, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet med henblik på deltagelse i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver ret til fravær i forbindelse med indkaldelse efter kontrakten. Tilsvarende gælder for praktikuddannelse, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Er det samlede fravær i forbindelse med indkaldelse efter kontrakten under 1 måned af et undervisningsår, har den uddannelsessøgende krav på dispensation fra eventuelle mødepligtsbestemmelser. Er fraværet af længere varighed, har den uddannelsessøgende krav på orlov fra uddannelsen eller undervisningen. Er den uddannelsessøgende optaget på en uddannelse eller til en undervisning, der endnu ikke er påbegyndt, kan uddannelsesinstitutionen i stedet for orlov give garanti for optagelse på et senere tidspunkt.

Stk. 3. Ved udløbet af orlovsperioden har den uddannelsessøgende ret til at vende tilbage til uddannelsen eller undervisningen, hvis den fortsat udbydes af uddannelsesinstitutionen. Uddannelsesinstitutionen afgør, hvor i uddannelsesforløbet den uddannelsessøgende skal begynde igen.

Stk. 4. Hvor udsendelsen skønnes at være af mere end tre måneders varighed, kan den uddannelsessøgende i stedet for orlov vælge at framelde sig uddannelsen eller undervisningen. Den uddannelsessøgende har i så fald ret til at få tilbagebetalt den del af en eventuel deltagerbetaling eller andre former for gebyr m.v., som den uddannelsessøgende ikke har

modtaget uddannelse, undervisning, kost, logi eller andre ydelser for, og som overstiger 1.000 kr. For at få et krav på tilbagebetaling skal den uddannelsessøgende have oplyst uddannelsesinstitutionen om denne ret til framelding i forbindelse med ansøgningen om optagelse.

Stk. 5. For elever i erhvervsuddannelser eller landbrugsuddannelser med en uddannelsesaftale finder reglerne i lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver anvendelse. Stk. 4 finder dog tilsvarende anvendelse med hensyn til ret til tilbagebetaling.

Stk. 6. Forsvarsministeren kan efter forhandling med vedkommende minister bestemme, at orlovsordningen også skal gælde andre offentligt anerkendte uddannelser."