

Fra: Poul Sørensen [mailto:ps@hkkf.dk]
Sendt: 20. november 2009 12:07
Til: Bent Bøgsted
Emne: Lov om værnepligtsorlov mv.

Kære Bent,

I fortsættelse af vores telefonsamtale tidligere i dag om lovforslaget om værnepligtsorlov mv. vil jeg gerne henlede din opmærksomhed på et problem, som vi er stødt på med den gældende lovgivning.

Jeg skal lige starte med at sige, at jeg arbejder som konsulent i Hærens Konstabel- og Korporalforening. Vi har en stor interesse i at sikre, at forsvaret kan trække på medarbejdere i civil beskæftigelse med henblik på at støtte forsvarets internationale operationer. Vi har ligeledes en stor interesse i at sikre, at prisen for at soldaterne deltager i internationale operationer ikke bare betales af den enkelte – men af hele samfundet, som jo dybest set nyder gavn af soldaternes indsats.

Som udgangspunkt er vi derfor positive overfor lovforslaget – men der er et område, som vi godt kunne ønske forbedret.

På baggrund af mange års erfaring med den gældende lovgivning må vi konstatere, at lovens beskyttelse mod afskedigelse desværre er mere symbolsk end reel. Med lovforslaget lægges der ikke op til at forbedre beskyttelsen, men alene at udvide personkredsen, som er dækket af loven.

Vores erfaringer med bevisbyrdeproblemstillingen bygger på ca. 100 sager om tilbagevenden til det civile arbejde for værnepligtige og soldater med kontrakt med den internationale brigade, som vi har været involveret i siden 1993. Langt de fleste problemer har drejet sig om lønmodtagere med kontrakt med den internationale brigade – mens der har været færre henvendelser fra værnepligtige. Det kan skyldes, at arbejdsgiverne normalt er mere indforstået med forpligtelsen til at modtage værnepligtige, som jo ofte også har et mere kortvarigt fravær fra det civile job end de kontraktansatte – eller også at der er færre værnepligtige, som opfylder betingelserne i loven om anciennitet mv., og dermed kan påberåbe sig retten til at genindtræde i det gamle job.

Vedrørende de kontraktansatte, som har været dækket af den gældende lov, og som ikke har kunnet genindtræde i deres civile jobs har begrundelsen altid været "omstrukturering" i virksomhederne. Vi har endnu ikke set en eneste sag, hvor vi har kunnet dokumentere, at den manglende opfyldelse af forpligtelsen til at genindtræde i den civile stilling, skyldtes kontrakten med forsvaret. Derfor har vi heller ikke kunnet føre en sag til domstolene.

Det er jo ikke kun HKKF, der er stødt på denne problemstilling. De andre faglige organisationer i forsvaret, og fagforeningerne på det civile område må også være stødt på problemstillingen uden at kunne løfte den. Jeg er i hvert fald ikke bekendt med, at der overhovedet er ført en sag om uberettiget afskedigelse af lønmodtagere på grund af kontrakt med forsvaret ved domstolene.

Vi har som sagt haft adskillige henvendelser fra lønmodtagere med kontrakt med forsvaret om problemer med at genindtræde i deres gamle job. I mange situationer har der været problemer med at opfylde betingelserne i loven (anciennitet, dokumentation og varsel) og i mange tilfælde har problemet været, at deres opsigelse er begrundet i nedlæggelse af stillinger og omstrukturering. Ofte giver vores medlemmer udtryk for, at begrundelsen "omstrukturering" er et påskud.

Derfor mener vi, at der er behov for at ændre reglerne om bevisbyrden i disse sager. Problemstillingen er velkendt fra andre beskyttelseslove, som med tiden er blevet strammet op, fordi de ikke har været tilstrækkelig virksomme, for eksempel ligebehandlingsloven og lov om forskelsbehandling.

Ligebehandlingsloven har i § 16 reglen om omvendt bevisbyrde, der gælder under graviditet og barsel. Og i § 16 a har delt bevisbyrde i andre sammenhænge, f.eks. når man lige er vendt tilbage efter barselsorlov eller er i et forløb, hvor man forsøger at blive gravid ved kunstig befrugtning. Både mænd og kvinder er omfattet af reglerne.

Delt bevisbyrde kendes f.eks. fra loven om forskelsbehandling: § 7 a.

Ligebehandlingsloven

§ 16. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14, og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, *påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.*

Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i barsellovens §§ 6-14 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.

§ 16 a. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, *påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.*

Ligelønsloven har en særlig variant med begge bevisbyrderegler indbygget:

Lov om lige løn mellem mænd og kvinder

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1.

Stk. 2. *Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.*

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

HKKF forstår udmærket, at det kan være en belastning for en arbejdsgiver at skulle undvære en nøglemedarbejder – og at belastningen bliver større ved længere og/ eller hyppigere fravær. Derfor mener vi også, at der kan være rimelige begrundelser for at overveje at begrænse den samlede periode for, hvor lang tid en arbejdsgiver skal tåle en medarbejders fravær på grund af kontrakt med forsvaret – hvis retsstillingen til gengæld forbedres, så der sikres en reel og virksom beskyttelse for de lønmodtagere, som vælger at stille sig til rådighed for forsvarets internationale operationer i et mere "almindeligt" omfang.

Du er velkommen til at ringe til mig på 2172 7907, hvis du har brug for flere bemærkninger. Jeg håber, at du vil være med til at sikre, at vi får en lovgivning, som sikrer, at de mennesker, som sætter deres liv på spil, ikke samtidig skal gå og bekymre sig om, hvordan de er beskyttet mod afskedigelse fra deres civile job.

Med venlig hilsen
Poul Sørensen