



Fremsat den 21. oktober 2009 af beskæftigelsesministeren (Inger Støjberg)

Forslag

til

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

(Orlov ved forsvarrets udsendelse af personel til udlandet mv.)

§ 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 forsvarrets udsendelse af lønmodtagere til udlandet«

2. § 1 affattes således:

»§ 1. Loven omfatter følgende grupper:

- 1) Værnepligtige mænd og kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelse, jf. dog stk. 2.
- 2) Lønmodtagere, der i uafbrudt fortsættelse af værnepligtstjenesten tegner kontrakt om reaktionsstyrkeuddannelse, jf. dog stk. 3.
- 3) Lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvarret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, jf. dog stk. 2 og 4.
- 4) Lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvarret om udsendelse til udlandet, jf. dog stk. 2 og 5.

Stk. 2. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 1, 3 og 4, at lønmodtageren ved indkaldelsen eller kontraktindgåelsen i mindst 9 måneder vil have været ansat uafbrudt 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.

Stk. 3. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 2, at lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om reaktionsstyrkeuddannelseskontrakten senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Stk. 4. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 3, at lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om rådighedskontrakten senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Stk. 5. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 4, at lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om kontraktperioden senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.«

3. I § 2, *stk. 1*, § 7 og § 9 ændres »værnepligtig lønmodtager« til: »værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår«.

4. I § 4, *stk. 1*, ændres »Den værnepligtige lønmodtager« til »Den værnepligtige mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår«.

5. § 5 affattes således:

»§ 5. En værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, skal senest 14 dage efter modtagelse af meddelelsen af det forventede hjemsendelsestidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår vedkommende påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt.

Stk. 2. Lønmodtageren skal senest 14 dage efter modtagelsen af en meddelelse om ændring i det forventede hjemsendelsestidspunkt underrette arbejdsgiveren herom.

Stk. 3. Underretter lønmodtageren ikke arbejdsgiveren efter stk. 1 og 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.«

6. § 6, *stk. 1*, affattes således:

»En værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår, som efterkasseres eller på anden måde hjemsendes før tiden, skal senest 14 dage efter hjemsendelsen

underrette arbejdsgiveren herom. Arbejdsgiveren bestemmer, hvornår arbejdet skal genoptages.«

7. I § 8 ændres »værnepligtige« til: »værnepligtige mænd eller kvinder ansat på værnepligtislignende vilkår.«

8. § 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 ikke anvendelse.«

9. Kapitel 3 affattes således:

»Kapitel 3

Lønmodtagere, der har kontrakt med forsvaret

§ 11 a. Lønmodtagere, omfattet af § 1, stk. 1, nr. 3, skal senest 14 dage efter, at de har modtaget meddelelse om, at de er indkaldt 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, kan arbejdsgiveren hæve ansættelsesforholdet fra indkaldelsesdagen.

§ 11 b. Bestemmelserne i §§ 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 og 11 finder tilsvarende anvendelse for lønmodtagere omfattet af § 1, stk. 1, nr. 2, 3 og 4.«

§ 2

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

1. § 5 ophæves.

§ 3

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

1. 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 områder, har uddannelsessøgende, der tegner kontrakt med for-

svaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, eller der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet, 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 mv., 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 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.

§ 5

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

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 tale om internationale opgaver i mere bred forstand end kun opgaver i FN-tjeneste mv., herunder for eksempel NATO-operationer (forsvarets engagement i Afghanistan) og 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.

2. Gældende ret og forslaget

Den gældende lov om værnepligtsorlov og udsendelse til FN-tjeneste mv. dækker ud over værnepligtige og kvinder på værnepligtslignende vilkår alene lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste mv., mens lønmodtagere, der har en rådighedskontrakt med forsvaret eller er frivillige i hjemmeværnet, i forbindelse med udsendelse gennem forsvaret til ovennævnte opgaver i mere bred forstand ikke er omfattet af den gældende lov. Disse lønmodtagere har således ikke efter den gældende lov ret til fravær fra arbejdet på grund af udsendelse gennem forsvaret til ovennævnte opgaver, ligesom de i henhold til den gældende lov ikke 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.

Reglen om, at en lønmodtager, som udnytter sin ret til fravær under aftjeningen af værnepligten, skal give sin arbejdsgiver underretning om, hvornår han påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt, foreslås ændret som konsekvens af ændringen af reglerne om værnepligt. Således foreslås det, at en værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår senest 14 dage efter meddelelsen om det forventede hjemsendelsestidspunkt skal underrette sin arbejdsgiver om, hvornår arbejdet påregnes at blive genoptaget.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1 Udvidelse af personkreds

På den ovenfor beskrevne 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.

De grupper, som ikke før har været omfattet, er bl.a. hjemmeværnspersonel, som udsendes af forsvaret (cirka 80 personer på årsbasis), almindeligt rådighedspersonel, officerer, befalingsmænd og konstabler (cirka 750 personer på årsbasis) samt læger og sygeplejersker (cirka 75 personer på årsbasis). Hertil kommer det personel som i forlængelse af værnepligtstjenesten alene tegner en reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt, men som ikke efterfølgende tegner kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed for udsendelse til udlandet eller som tegner en kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet (cirka 300 personer på årsbasis).

3.2 Konsekvensændringer som følge af afkortning af værnepligtsperioden

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 lovforslaget fastslås, at kvinder, der ansættes på værnepligtslignende vilkår i forsvaret, er beskyttet på samme måde som værnepligtige.

3.3 Redaktionelle ændringer

I forbindelse med lovforslaget foreslås det at foretage nogle redaktionelle ændringer i forhold til den gældende lov. Med de redaktionelle ændringer er der ikke tilsigtet ændring af lovens materielle indhold. Der henvises til bemærkningerne til de enkelte bestemmelser.

4. Økonomiske konsekvenser for stat og kommune

Forslaget skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for stat og kommuner.

5. Administrative konsekvenser for stat og kommune

Forslaget skønnes ikke at have administrative konsekvenser for stat og kommuner.

6. 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. 1.000 lønmodtagere vil blive omfattet af loven.

7. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

9. 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 Stampersonel, 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).

10. Sammenfattende skema

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative 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. 1000 lønmodtagere vil blive omfattet af loven.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Lovforslaget udvider anvendelsesområdet for loven, idet ikke alene lønmodtagere, der udsendes til FN-tjeneste mv., men også andre lønmodtagere, der udsendes af forsvaret til udlandet, foreslås omfattet af loven. Det foreslås derfor, at lovens titel ændres. Titlen på den gældende lov – »Lov om værnepligtsorlov og om orlov til

FN-tjeneste mv.« – foreslås erstattet med: »Lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarrets udsendelse af lønmodtagere til udlandet«. På denne måde afspejles lovens udvidede anvendelsesområde i lovens titel.

Til nr. 2

Bestemmelsen fastslår, hvilke grupper der foreslås omfattet af loven. § 1, nr. 1 er uændret for så vidt angår værnepligtige. Kvinder ansat 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 mænd. De er derfor også på samme måde som værnepligtige mænd beskyttet mod opsigelse fra deres civile arbejdsplads. Der er således alene tale om en redaktionel ændring.

Den foreslåede bestemmelse i § 1, stk. 1, nr. 1, dækker værnepligtige mænd og kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår, der er lønmodtagere. Det bemærkes, at lovteksten omtaler såvel «værnepligtige mænd som kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår» og blot «lønmodtageren». Derfor vil anvendelsen af lønmodtagerbegrebet kunne dække værnepligtige mænd og kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår. Der skal således være tale om et ansættelsesforhold forud for aftjeningen af værnepligt eller ansættelsen på værnepligtslignende vilkår. På tilsvarende måde som i dag dækker bestemmelsen endvidere de situationer, hvor den værnepligtige i det sessionshalvår, hvor de indkaldes til Forsvarets Dag, indgår en skriftlig aftale med forsvaret eller Beredskabsstyrelsen mod at give afkald på sin frinummerchance. Ordningen indebærer, at den værnepligtige inden for visse rammer selv kan bestemme tid og sted for aftjening af værnepligt. Øvrig kontraktansættelse, der erstatter værnepligtstjeneste eller sker i tilslutning til værnepligtstjenesten, er ikke omfattet af bestemmelsen.

Indkaldelse omfatter såvel indkaldelse til den første samlede tjeneste (som hovedregel 4 måneder) som indkaldelse til efterfølgende tjeneste, der kan ske i indtil 3 år efter hjemsendelsen fra den første samlede tjeneste og have en varighed af op til 3 måneders tjeneste, jf. bekendtgørelse nr. 1370 af 9. december 2007 om tjenestetid for værnepligtige og kvinder på værnepligtslignende vilkår.

Den foreslåede bestemmelse i nr. 2 dækker de situationer, hvor den værnepligtige mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår i forlængelse af værnepligtstjenesten tegner en reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt med forsvaret om yderligere uddannelse ud

over værnepligtstjenesten med henblik på at kunne blive sendt til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Uddannelsen dækker den militære uddannelse, som er nødvendig, før en eventuel udsendelse kan finde sted. Efter dette uddannelsesforløbs afslutning kan den pågældende lønmodtager vælge enten at blive hjemsendt, tegne en kontrakt om at stille sig til rådighed for udsendelse til udlandet eller tegne en kontrakt om udsendelse.

Gruppen omtalt i nr. 2 omfatter de lønmodtagere, der gennemgår selve reaktionsstyrkeuddannelsesforløbet, mens de lønmodtagere, der i forlængelse heraf stiller sig til rådighed for udsendelse, eller som vælger umiddelbart i forlængelse af uddannelsen at lade sig udsende, vil være omfattet af henholdsvis nr. 3 og nr. 4.

Den foreslåede bestemmelse i nr. 3 dækker de situationer, hvor lønmodtagere, der er hjemsendt eller blot har en rådighedskontrakt med forsvaret uden særlige forpligtelser, tegner kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed for at blive udsendt til konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver i en given periode, og hvor der i kontrakten er indsat en forpligtigelse til udsendelse, hvis forsvaret i rådighedsperioden måtte anmode herom. Tilsvarende dækker den i situationer, hvor lønmodtageren på baggrund af en rådighedskontrakt om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet frivilligt melder sig til en udsendelse. Den foreslåede bestemmelse omfatter også den situation, hvor den pågældende i umiddelbar forlængelse af den indgåede rådighedskontrakt bliver udsendt. I modsætning til den gældende bestemmelse i § 11 a i lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste mv. er beskyttelsen udvidet til at omfatte enhver udsendelse til udlandet og ikke kun FN-tjeneste mv.

Den foreslåede bestemmelse i nr. 4 dækker de situationer, hvor en lønmodtager, der er hjemsendt fra forsvaret for eksempel efter afsluttet værnepligt, tegner kontrakt om udsendelse til konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver i udlandet i en given periode, herunder også frivilligt hjemmeværnspersonel. Endvidere dækker den de situationer, hvor en lønmodtager i forvejen har en rådighedskontrakt med forsvaret uden særlige forpligtelser, og hvor den pågældende nu tegner kontrakt om udsendelse til udlandet i en given periode. Eksempelvis vil den lønmodtager, der gør tjeneste som frivillig i hjemmeværnet, og som i forbindelse med bistand til bevogtningsopgaver ved konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver i udlandet tegner kontrakt med forsvaret om

udsendelse, være omfattet. Tilsvarende vil den lønmodtager, som i forvejen har en rådighedskontrakt med forsvaret uden særlige forpligtelser, men som tegner kontrakt om udsendelse til udlandet i en given periode, være omfattet.

De foreslåede betingelser i stk. 2-5 er alle båret af hensynet til arbejdsgiver, der i fornødent omfang skal kunne indrette sin virksomhed på, at den pågældende lønmodtager i større eller mindre omfang vil være fraværende på grund af tjeneste i forsvaret.

Den foreslåede betingelse i *stk. 2* indebærer, at den værnepligtige mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår, lønmodtagere der tegner kontrakt om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, samt lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse, er omfattet af loven, såfremt de i mindst 9 måneder har været uafbrudt ansat i samme virksomhed med en ugentlig arbejdstid, der i gennemsnit overstiger 8 timer. Hvis ansættelsesforholdet følger i umiddelbar forlængelse af lære-, elev- eller praktiktid, medregnes denne i de 9 måneder.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 3* indebærer, at lønmodtageren for at være omfattet af § 1, stk. 1, nr. 2, altid skal underrette arbejdsgiveren om indgåelsen af reaktionsstyrkeuddannelseskontrakten senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 4* indebærer, at lønmodtageren for at være omfattet af § 1, stk. 1, nr. 3, skal underrette arbejdsgiveren om rådighedskontrakten senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 5* indebærer, at lønmodtageren for at være omfattet af § 1, stk. 1, nr. 4, skal underrette arbejdsgiveren om kontraktperioden senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Opfylder lønmodtageren ikke ovennævnte minimumsbetingelser for forudgående beskæftigelse som nævnt i § 1, stk. 2, eller underretningskravene i stk. 3-5, og vil lønmodtageren ikke have ret til fravær fra arbejdet som følge af tjenesten i forsvaret. Arbejdsgiveren vil derfor i en sådan situation kunne hæve ansættelsesforholdet, hvis den pågældende udebliver fra sin arbejdsplads som følge af kontraktindgåelsen med forsvaret.

Til nr. 3

I § 2, *stk. 1*, § 4, *stk. 1*, og § 9 foreslås «værnepligtig lønmodtager» ændret til «værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår» for at præcisere, at de pågældende bestemmelser omfatter såvel værnepligtige mænd som kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår. Der er således alene tale om en redaktionel ændring.

Til nr. 4

I § 8 foreslås »værnepligtige« ændret til »værnepligtige mænd eller kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår« for at præcisere, at bestemmelsen også omfatter kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår. Der er således alene tale om en redaktionel ændring.

Til nr. 5

Den foreslåede bestemmelse i § 5, *stk. 1*, indeholder en pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvornår den værnepligtige mand eller kvinde ansat på værnepligtslignende vilkår påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt i relation til, hvornår de pågældende forventes hjemsendt efter værnepligtstjenesten eller ansættelsen på værnepligtslignende vilkår.

Underretningen skal ske senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om det forventede hjemsendelsestidspunkt. Det bemærkes, at det påregnede tidspunkt for hjemsendelsen skal være reelt, og at den værnepligtige ikke vilkårligt selv kan fastsætte, hvornår arbejdet ønskes genoptaget. Som hovedregel vil lønmodtageren allerede ved indkaldelsen kende til det forventede hjemsendelsestidspunkt og vil derfor kunne meddele, hvornår arbejdet påregnes genoptaget allerede i forbindelse med underretningen af arbejdsgiveren efter den gældende lovs § 4. Det kan dog ikke udelukkes, at der kan forekomme situationer, hvor hjemsendelsestidspunktet først meddeles på et senere tidspunkt.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 2* fastslår en tilsvarende frist på 14 dage for lønmodtageren til at underrette arbejdsgiveren, hvis der sker ændringer i det forventede hjemsendelsestidspunkt. Bestemmelsen omfatter også de tilfælde, hvor lønmodtageren under udsendelse til udlandet, har anmodet om forlængelse, og hvor forsvaret imødekommer anmodningen om forlængelse.

Efter den foreslåede bestemmelse i *stk. 3* anses ansættelsesforholdet for opsagt af lønmodtageren, hvis vedkommende ikke underretter arbejdsgiveren efter *stk. 1* og *stk. 2*, og lønmodtageren har herefter ikke 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 fra lønmodtagerens side.

Til nr. 6

Den foreslåede bestemmelse i § 6, *stk. 1*, omhandler en pligt for lønmodtageren til at underrette arbejdsgiveren om, at lønmodtageren efterkasseres eller hjemsendes før tid. Lønmodtageren skal give meddelelsen til ar-

bejdsgiveren senest 14 dage efter, at vedkommende er blevet hjemsendt. Bestemmelsen vil typisk være relevant, hvor lønmodtageren efterkasseres eller hjemsendes før tid på grund af sygdom eller lignende. Det er arbejdsgiveren, der bestemmer, hvornår arbejdet skal genoptages. Lønmodtageren har dog i henhold til den gældende lovs § 6, stk. 2, ret til at genoptage arbejdet senest 4 måneder efter efterkassations- eller hjemsendelsestidspunktet.

Til nr. 7

Den foreslåede ændring af § 8 er alene af redaktionel karakter.

Til nr. 8

Den foreslåede ændring af § 11 er en konsekvens af, at medhjælperlovens § 35 er ophævet, hvorfor henvisningen hertil ikke længere er relevant.

Til nr. 9

Den foreslåede bestemmelse i § 11 a fastsætter en forpligtelse til at underrette arbejdsgiveren, når lønmodtageren indkaldes i henhold til en rådighedskontrakt om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Underretningsforpligtelsen gælder for det første for den lønmodtager, der i forlængelse af en reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt har tegnet nævnte rådighedskontrakt. For det andet omfatter underretningsforpligtelsen den lønmodtager, der har tegnet en rådighedskontrakt om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet efter at have været hjemsendt – for eksempel efter afsluttet værnepligtstjeneste – eller som tidligere har haft en rådighedskontrakt med forsvaret uden særlige forpligtelser, jf. § 1, stk. 1, nr. 3.

Indkaldelse i henhold til kontrakten dækker både den løbende uddannelse, der måtte finde sted i rådighedsperioden, såvel som en egentlig indkaldelse til udsendelse med forudgående missionsforberedende uddannelse.

Den foreslåede bestemmelse i § 11 b fastslår, at bestemmelserne i kapitel 2, der er gældende for værnepligtige mænd og kvinder ansat på værnepligt-lignende vilkår bortset fra § 4 om underretning af arbejdsgiveren i forbindelse med indkaldelse, tilsvarende finder anvendelse på lønmodtagere, omfattet af forslaget § 1, stk. 1, nr. 2, 3 og 4. Den foreslåede bestemmelse indebærer således, at lønmodtagere, der i forlængelse af værnepligtstjenesten tegner en reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt, stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse

til udlandet, eller tegner en kontrakt med forsvaret om at blive udsendt til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver, omfattes.

De nævnte bestemmelser vedrører § 2 (retten til fravær fra arbejdet), § 3 (manglende anciennitetsoptjening), § 5 (underretningsforpligtelse for lønmodtageren i forbindelse med det forventede hjemsendelsestidspunkt eller ændringer i dette), § 6 (underretningsforpligtelse i forbindelse med hjemsendelse før tiden), § 7 (beskyttelse af lønmodtageren mod aftaler, der fraviger lovens bestemmelser til ugunst for lønmodtageren), § 8 (ikke adgang for arbejdsgiveren til at opsiges ansættelsesforholdet på grund af lønmodtagerens manglende overholdelse af underretningsforpligtelser, hvis der er tale om en lønmodtager, ansat som tjenestemand i henhold til lov om tjenestemænd), § 9 (godtgørelse til lønmodtageren, hvis denne afskediges i strid med § 2), § 10 (adgang til at fastsætte særlige regler for søfarende) og § 11 (lønmodtagere omfattet af denne lov er ikke omfattet af de i funktionærloven givne regler om beskyttelse mod afsked på grund af værnepligtstjeneste).

Det bemærkes, at § 4 (lønmodtagerens underretningspligt over for arbejdsgiveren om indkaldelsestidspunktet) ikke er gældende for grupperne opregnet i § 1, stk. 1, nr. 2, 3 og 4.

Den lønmodtager, der efter § 1, stk. 1, nr. 2 i forlængelse af værnepligtstjenesten tegner en reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt, skal derimod efter den foreslåede bestemmelse til § 1, stk. 3, underrette arbejdsgiveren om kontraktperioden senest 14 dage efter den pågældende har tegnet kontrakten. Tilsvarende skal den pågældende lønmodtager efter samme bestemmelse underrette arbejdsgiveren senest 14 dage efter, at vedkommende har tegnet en kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet. Hvis den pågældende har tegnet en kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet skal vedkommende senest 14 dage efter kontraktindgåelsen underrette arbejdsgiveren om kontraktperioden.

Er der tegnet kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse, jf. § 1, stk. 1, nr. 2 og 3, fremgår det af forslaget i § 11 a, at lønmodtageren derudover skal underrette arbejdsgiveren senest 14 dage efter, at vedkommende er indkaldt i henhold til kontrakten, eller hvis indkaldelsen sker med mindre end 4 ugers varsel uden ugrundet ophold, jf. § 11 a, 2. pkt.

Er der tegnet kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet, følger det af den foreslåede bestemmelse til § 1, stk. 5, at lønmodtageren skal underrette arbejdsgi-

veren om kontraktperioden senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Bestemmelsen svarer i øvrigt til den gældende bestemmelse i § 11 b.

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 samme 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

Den foreslåede bestemmelse i § 13 b har til formål at sikre uddannelsessøgende, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, eller tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver samme adgang til orlov som den, der gælder for lønmodtagere. Bestemmelsen svarer i vid udstrækning til § 5 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, der foreslås ophævet efter dette lovforslags § 2. Dog er personkredsen udvidet fra kun at angå uddannelsessøgende, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste mv. til at omfatte uddannelsessøgende, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, eller uddannelsessøgende, der tegner kon-

trakt med forsvaret om udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver.

Det bemærkes, at uddannelsessøgende, der i forlængelse af værnepligtstjenesten tegner en reaktionsstyrkeuddannelse med henblik på at stille sig til rådighed for udsendelse, ikke er omfattet. Årsagen er, at udsættelse af værnepligtstjeneste af hensyn til uddannelse er reguleret af værnepligtsloven. Der vil derfor efter Forsvarsministeriets vurdering næppe opstå situationer, hvor uddannelsessøgende er indkaldt til værnepligtstjeneste og efterfølgende som uddannelsessøgende tegner reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt med henblik på udsendelse. Derimod vil der kunne forekomme situationer, hvor uddannelsessøgende tegner kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet eller tegner kontrakt om udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Disse situationer er derfor omfattet af den foreslåede bestemmelse.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 1* indebærer, at der ved uddannelser oprettet ved lov eller i henhold til lov inden for Undervisningsministeriets og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings områder er adgang til fravær fra uddannelsen, hvis de indkaldes i medfør af rådighedskontrakten, eller hvis de tegner en kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver. Dette gælder også for uddannelser, hvor der indgår praktikophold både med og uden løn, dog ikke vekseluddannelser med uddannelsesaftale. Disse omfattes i stedet af bestemmelsens *stk. 5*.

De foreslåede bestemmelser i *stk. 2* og *3* indeholder nærmere regler om fraværsoverenskomstens indhold. De uddannelsessøgende kan sideløbende med deres uddannelse eller undervisning deltage i øvelser og lignende i op til en måned af undervisningsåret. Hvor der derimod bliver tale om egentlig udsendelse, får den uddannelsessøgende mulighed for orlov fra uddannelsen eller tilsagn om optagelse på et senere tidspunkt, hvis uddannelsen eller undervisningen endnu ikke er begyndt.

Efter endt orlov har den uddannelsessøgende adgang til at vende tilbage til uddannelsen, hvis den fortsat udbydes af institutionen. Hvis uddannelsesordningen i mellemtiden er ændret, og den uddannelsessøgende ikke kan tilbydes eventuelle overgangsordninger, må den uddannelsessøgende indplaceres bedst muligt efter den nye uddannelsesordning. Det er uddannelsesinstitutionen, der afgør hvor i uddannelsesforløbet, den uddannelsessøgende skal begynde igen.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 4* angår mulighed for at framelde sig uddannelsen i stedet for orlov i de tilfælde, hvor fraværet skønnes at overstige 3 måneder. Den uddannelsessøgende har i sådanne tilfælde ret til at få tilbagebetalt eventuelt deltagerbetaling eller andre former for gebyr mv., som den uddannelsessøgende ikke har modtaget uddannelse, undervisning, kost, logi eller andre ydelser for, og som overstiger 1.000 kr. Det er dog en betingelse, at den uddannelsessøgende har oplyst uddannelsesinstitutionen om denne ret til framelding i forbindelse med ansøgningen om optagelse.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 5* angår de egentlige vekseluddannelser med uddannelsesaftale, hvor der veksles mellem skoleundervisning og praktikuddannelse, som erhvervsuddannelserne og landbrugsuddannelserne. Disse uddannelser har karakter af et sædvanligt ansættelsesforhold, hvorfor de bør følge reglerne for lønmodtagere. Det angives derfor i bestemmelsen, at for disse finder reglerne i lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet anvendelse. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 1.

Den foreslåede bestemmelse i *stk. 6* giver forsvarsministeren hjemmel til efter forhandling med vedkommende ressortminister at udvide orlovsordningens anvendelsesområde til at omfatte også andre offentligt anerkendte uddannelser og undervisning inden for andre ministerområder efter tilsvarende retningslinjer som angivet for uddannelser og undervisning inden for Undervisningsministeriets og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings områder.

Tilsvarende bemyndigelse eksisterer efter den gældende lovs § 5, stk. 6, 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. Bemyndigelsen er udnyttet, jf. bekendtgørelse nr. 883 af 25. oktober 1994 om orlov til uddannelsessøgende, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste mv.

Den foreslåede bestemmelse i § 13 b svarer i øvrigt, bortset fra udvidelsen af personkredsen i stk. 1, til den gældende bestemmelse i § 5 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. Se også bemærkningerne til dette lovforslags § 2.

Til § 4

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

Ikrafttræden den 1. januar 2010 vil indebære, at lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om eller med henblik på udsendelse til udlandet efter denne dato, omfattes af lovens beskyttelsesbestemmelser. Lønmodtagere, der har tegnet en sådan kontrakt kort før den 1. januar 2010, og som derfor vil kunne overholde fristen for at underrette arbejdsgiver senest 14 dage efter indgåelse af kontrakten ved at underrette arbejdsgiver efter den 1. januar 2010, vil tillige kunne blive omfattet af lovens beskyttelsesbestemmelser. Den i lovforslaget angivne frist på 14 dage for underretning af arbejdsgiver i forbindelse med meddelelse af hjemrejsetidspunkt eller ændring heri behandles på tilsvarende måde i relation til det foreslåede ikrafttrædelsestidspunkt.

For de lønmodtagere, der på tidspunktet for lovens ikrafttræden er udsendt eller er i færd med at afvikle deres reaktionsstyrkeuddannelseskontrakt, og som ikke er omfattet af den gældende lov, vil fraværet være aftalt og accepteret af arbejdsgiveren i et uopsagt ansættelsesforhold. Kendes hjemsendelsestidspunktet imidlertid først efter lovens ikrafttræden, eller sker der ændringer i hjemsendelsestidspunktet, vil de pågældende inden 14 dage skulle underrette arbejdsgiveren herom i henhold til den med lovforslaget ændrede § 5.

De lønmodtagere, der ikke er omfattet af den gældende lov, som før tidspunktet for lovens ikrafttræden har tegnet en kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, og som derfor ikke har underrettet arbejdsgiveren inden 14 dage efter kontraktindgåelsen, vil ikke være omfattet af lovens beskyttelsesbestemmelser. Foreligger der derfor ikke accept fra arbejdsgiverens side af fravær i henhold til kontrakten med forsvaret, må lønmodtageren for at blive omfattet af lovens bestemmelser tegne en ny kontrakt med forsvaret, og derefter underrette arbejdsgiveren i henhold til den i lovforslaget angivne § 1, stk. 4.

Til § 5

Det foreslås, at loven ikke finder anvendelse for Færøerne og Grønland.

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 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«.

2. § 1 affattes således:

»§ 1. Loven omfatter følgende grupper:

§ 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) Værnepligtige mænd og kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelse, jf. dog stk. 2.

2) Lønmodtagere, der i uafbrudt fortsættelse af værnepligtstjenesten tegner kontrakt om reaktionsstyrkeuddannelse, jf. dog stk. 3.

3) Lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, jf. dog stk. 2 og 4.

4) Lønmodtagere, der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet, jf. dog stk. 2 og 5.

Stk. 2. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 1, 3 og 4, at lønmodtageren ved indkaldelsen eller kontraktindgåelsen i mindst 9 måneder vil have været ansat uafbrudt 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.

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

Stk. 2. ---

§ 7. ---

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

Stk. 2. ---

§ 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.

§ 6. Værnepligtige lønmodtagere, der efterkasseres eller på anden måde hjemsendes før tiden, skal uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiveren

Stk. 3. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 2, at lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om reaktionsstyrkeuddannelseskontrakten senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Stk. 4. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 3, at lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om rådighedskontrakten senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Stk. 5. Det er en betingelse for at være omfattet af stk. 1, nr. 4, at lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om kontraktperioden senest 14 dage efter kontraktindgåelsen.«

3. I § 2, *stk. 1*, § 7 og § 9 ændres »værnepligtig lønmodtager« til: »værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtstilsvarende vilkår«.

4. I § 4, *stk. 1*, ændres »Den værnepligtige lønmodtager« til »Den værnepligtige mand eller kvinde ansat på værnepligtstilsvarende vilkår«.

5. § 5 affattes således:

»§ 5. En værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtstilsvarende vilkår, der udnytter sin ret til fravær efter § 2, skal senest 14 dage efter modtagelse af meddelelsen af det forventede hjemsendelsestidspunkt underrette arbejdsgiveren om, hvornår vedkommende påregner at genoptage arbejdet efter aftjent værnepligt.

Stk. 2. Lønmodtageren skal senest 14 dage efter modtagelsen af en meddelelse om ændring i det forventede hjemsendelsestidspunkt underrette arbejdsgiveren herom.

Stk. 3. Underretter lønmodtageren ikke arbejdsgiveren efter stk. 1 og 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.«

6. § 6, *stk. 1*, affattes således:

»En værnepligtig mand eller kvinde ansat på værnepligtstilsvarende vilkår, som efterkasseres eller på anden måde hjemsendes før tiden, skal senest 14 dage efter hjemsendelsen underrette arbejdsgiveren

herom. Arbejdsgiveren bestemmer, hvornår arbejdet skal genoptages.

§ 8. § 4, stk. 2, § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3, finder ikke anvendelse på værnepligtige, der er ansat som tjenestemænd i henhold til lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

§ 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 anvendelse.

Kapitel 3

Lønmodtagere der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste mv.

§ 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

Stk. 1. Ved uddannelser og undervisning, som er oprettet ved eller i henhold til lov inden for Undervisningsministeriets område, har uddannelsessø-

herom. Arbejdsgiveren bestemmer, hvornår arbejdet skal genoptages.«

7. I § 8 ændres «værnepligtige» til: »værnepligtige mænd eller kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår«.

8. § 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 ikke anvendelse.«

9. Kapitel 3 affattes således:

»Kapitel 3

Lønmodtagere, der har kontrakt med forsvaret

§ 11 a. Lønmodtagere omfattet af § 1, stk. 1, nr. 3, skal senest 14 dage efter, at de har modtaget meddelelse om, at de er indkaldt 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, kan arbejdsgiveren hæve ansættelsesforholdet fra indkaldelsesdagen.

§ 11 b. Bestemmelserne i §§ 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 og 11 finder tilsvarende anvendelse for lønmodtagere omfattet af § 1, stk. 1, nr. 2, 3 og 4.«

§ 2

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

1. § 5 ophæves.

gende, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste m.v., 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 m.v. 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. juni 2006, foretages følgende ændring:

1. 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 områder, har uddannelsessøgende, der tegner kontrakt med forsvaret om at stille sig til rådighed med henblik på udsendelse til udlandet, eller der tegner kontrakt med forsvaret om udsendelse til udlandet, 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 mv., 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 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.

§ 5

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.