

Rätt till ledighet för utbildning och anställning inom Totalförsvaret och Försvarsmakten

Kvinnor och män födda 1999 eller senare är skyldiga att fullgöra mönstring samt värnplikt med militär grundutbildning. De som genomför mönstring och värnplikt har rätt till ledighet från sitt arbete. Det går även att söka frivilligt till den militära grundutbildningen som då genomförs på samma sätt och tillsammans med de värnpliktiga, med rätt att vara ledig från sitt arbete. Arbetstagare har även rätt till ledighet för att tjänstgöra inom hemvärnet och som reservofficerare.

Försvarsmakten erbjuder den som genomfört militär grundutbildning – frivilligt eller via värnplikten – möjlighet att bli anställd som gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Anställningen kan innebära att den försvarsmaktsanställda endast i perioder tjänstgör i Försvarsmakten och under mellanliggande perioder återinträder i tjänst hos sin civila arbetsgivare. Anställning regleras i en särskild lag, lag om vissa försvarsmaktsanställningar, och ger den försvarsmaktsanställda rätt till ledighet från civil arbetsgivare vid perioder av tjänstgöring i Försvarsmakten.

Värnplikt (totalförsvarsplikt)

Totalförsvaret är all verksamhet som behövs för att förbereda Sverige för krig.

Enligt lagen om totalförsvarsplikt har kvinnor och män mellan 16–70 års ålder som är svenska medborgare en skyldighet att underkasta sig tjänstgöring inom totalförsvaret i form av *värnplikt* inom militären, *civilplikt* inom till exempel räddningstjänsten och *allmän tjänsteplikt* vid höjd beredskap. Allmän tjänsteplikt innebär tjänstgöring i verksamhet som är av särskild vikt för att totalförsvaret ska kunna upprätthållas. Även den som är bosatt i Sverige utan att vara svensk medborgare är totalförsvarspliktig, men vissa skyldigheter, såsom mönstring, gäller endast för svenska medborgare

Totalförsvarspliktiga har en skyldighet att, inom ramen för värnplikten, genomföra *mönstring*. Under mönstringen utreds individens förmåga att fullgöra värnplikt (eller civilplikt, som dock för tillfället är vilande i Sverige). Mönstring ska som huvudregel ske någon gång under perioden från det år då man fyller 18 år till 19 år. Det är kvinnor och män som är födda 1999 eller senare och som är svenska medborgare som omfattas. Om mönstringen medför att individen skrivs in för värnplikt ska individen därefter genomföra *grundutbildning*. Skyldigheten att fullgöra såväl mönstring samt grundutbildning gäller som huvudregel till utgången av det året då man fyller 24 år. Grundutbildningen för värnplikt pågår som kortast i 80 dagar och som längst i 615 dagar. Den sedan 2017 återinförda skyldigheten för totalförsvarspliktiga att fullgöra mönstring och militär grundutbildning utgör ett komplement till Försvarsmaktens frivilliga personalförsörjning.

I värnplikten ingår även att delta i *repetitionsutbildning*. Kallelse sker vanligtvis sex månader innan utbildningen, men kan ske fram till endast en månad i förväg. Längden på övningarna kan variera mellan olika förband, men för individen kan en repetitionsutbildning genomföras högst två tillfällen per år och sammanlagt maximalt 34 dagar per år. I värnplikten ingår vidare att totalförsvarspliktiga som har krigsplacerats kan komma att kallas in till *beredskapstjänstgöring*, om som mest 180 dagar, eller *krigstjänstgöring* vid höjd beredskap. Arbetstagare har rätt till ledighet från sin arbetsgivare för att fullgöra värnplikt enligt ovan,

inklusive mönstring. På fråga från arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att före tjänstgöringens början meddela om denne vill återinträda i arbete efter att ha fullgjort tjänstgöringen. Arbetstagare bör i god tid lämna arbetsgivaren meddelande om den dag han eller hon kan återinträda i arbetet. Om tjänstgöringen har pågått i mer än tre månader, är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än två veckor från den dag arbetsgivaren tog emot meddelande om återinträdande eller arbetstagaren, utan att meddela sig, inställer sig hos arbetsgivaren.

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

Frivillig militär grundutbildning

Svenska medborgare som är 18 år kan ansöka om och antas till frivillig militär grundutbildning enligt förordningen om militär grundutbildning. Utbildningen ska leda till möjlighet att bland annat anställas som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman (se nedan). Utbildningen pågår mellan 120 och 365 dagar.

Enligt lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. har arbetstagare rätt till ledigt från civil arbetsgivare då de genomför militär grundutbildning. För ledigheten och skydd för anställningen gäller samma regler som vid fullgörande av värnplikt.

Reservofficerare

Försvarsmakten beslutar om anställning som reservofficerare enligt 18 § officersförordningen. Omfattningen av tjänstgöringen fastställs i en av Försvarsmakten antagen tjänstgöringsplan. Reservofficerare är vidare skyldiga att tjänstgöra då det föreligger höjd beredskap och när totalförsvarspliktiga är skyldiga att fullgöra beredskapstjänstgöring.

Enligt lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. har arbetstagare rätt till ledigt från civil arbetsgivare då de tjänstgör som reservofficerare. För ledigheten och skydd för anställningen gäller samma regler som vid fullgörande av värnplikt.

Hemvärnet

Hemvärnets personal är antingen avtalspersonal eller hemvärnsmän i enlighet med hemvärnsförordningen och förordningen om frivillig försvarsverksamhet. Avtalspersonal har en befattning i ett hemvärnsförband och är skyldiga att tjänstgöra i viss avtalad omfattning. Hemvärnsmän tjänstgör enligt ett hemvärnsavtal, vilket innebär en skyldighet att delta i kortare krigsförbandsövningar om 4–13 dagar per år. Hemvärnets personal förväntas, utöver avtalad tjänstgöring, tjänstgöra på frivillig basis när Hemvärnet genomför insatser för att stödja myndigheter och räddningstjänsten vid omfattande olyckor, naturkatastrofer och andra hot mot samhället.

Enligt lag om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. har arbetstagare rätt till ledigt från civil arbetsgivare då de tjänstgör i Hemvärnet, oavsett om det sker på grundval av avtalad tjänstgöringsskyldighet eller på frivillig basis. För ledigheten och skydd för anställningen gäller samma regler som vid värnplikt.

Lag om vissa försvarsmaktsanställningar

Allmänt

Kvinnor och män som har genomgått militär grundutbildning har möjlighet att söka anställning inom försvaret som gruppbefäl, soldat eller sjöman. Det träffar således inte de som är yrkes- eller reservofficerare. Sådan anställning kan förekomma parallellt med civil anställning. För dessa anställningar gäller en särskild lag, lag om vissa försvarsmaktsanställningar. Lagen kompletterar och ersätter i vissa delar anställningsskyddslagen och ger också rätt till ledighet från en anställning hos en civil arbetsgivare. Avtal som begränsar arbetstagarens rättigheter enligt lagen är ogiltiga i den delen.

Anställningen hos Försvarsmakten

Anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman utgörs av längre tidsbegränsade anställningar, som kan förlängas. Dessa tidsbegränsade anställningar kan vara för kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring.

Vid så kallad kontinuerlig tjänstgöring tjänstgör arbetstagaren kontinuerligt, utan avbrott, i Försvarsmakten. I dessa fall finns normalt inte någon civil arbetsgivare. Med tidvis tjänstgöring menas att arbetstagaren tjänstgör periodvis i Försvarsmakten. En arbetstagare i Försvarsmakten som är anställd för tidvis tjänstgöring kan samtidigt ha en civil arbetsgivare.

Ett anställningsavtal med Försvarsmakten gäller i minst sex år och högst åtta år och 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 till exempel 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. Lagen innehåller också regler om uppsägningstidens längd, som varierar från tre till sex månader.

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 tidsbegränsad anställning med kontinuerlig eller tidvis tjänstgöring i enlighet med vad som avtalats vid provanställningens ingående. Provotiden ska inräknas i den sammanlagda anställningstiden.

Anställningen hos den civile arbetsgivaren

Informationsplikt

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 särskilda 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 att tjänstgöra inom Försvarsmakten.

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.

En arbetstagare har vidare rätt att vara helt ledig från sin anställning för att genomföra kontinuerlig tjänstgöring som specialist i vissa internationella militära insatser.

En arbetstagare som är anställd i Försvarsmakten för tidvis tjänstgöring har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för perioder då han eller hon aktivt tjänstgör 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. En förutsättning för rätt till ledighet under mer än sex månader i följd för tidvis tjänstgöring är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten de senaste tolv månaderna före den aktuella ledighetsperioden. Detta gäller dock inte ledighet för provanställning. Detta betyder att arbetstagaren under provanställningen kan ansöka om ledighet för tidvis tjänstgöring och därefter påbörja den ledigheten omedelbart i anslutning till provanställningen.

Anmälan om ledighet

En arbetstagare är skyldig att anmäla kommande ledighet till sin civila arbetsgivare minst två månader i förväg före varje ledighetsperiods början. 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 han eller hon 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 på grund av pågående tjänstgöring ska Försvarsmakten anmäla förlängningen till den civila arbetsgivaren för arbetstagarens räkning.

Rätt att skjuta upp ledighet

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.

Avbryta ledighet

En arbetstagare som är ledig enligt lag om vissa försvarsmaktsanställningar har rätt att avbryta sin ledighet och återuppta arbetet hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete ska

snarast möjligt underrätta sin civila arbetsgivare om detta. Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer får den civila arbetsgivaren senarelägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

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 Försvarmakten. 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 till exempel enligt föräldraledighetslagen tillförsäkrad samma löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när arbetstagaren utför arbete hos arbetsgivaren.

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

Semesterfrågor

Semester som tjänats in hos Försvarmakten

Den civile arbetsgivaren är skyldig att beakta semester som en tidvis tjänstgörande tjänat in under tjänstgöring hos Försvarmakten. Sådan ledighet ska 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 de semesterdagar som den civile arbetsgivaren lägger ut ska de dagar med semesterlön som tjänats in hos Försvarmakten läggas ut först.

Den civila arbetsgivaren är 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 uttagen 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 arbets-tagaren.

Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten 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. Under-rättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten påbörjas.

Annan ledighet

Annan ledighet som arbetstagaren har rätt till enligt lag, till exempel föräldraledighet, som beviljats hos den civile arbetsgivaren får slutföras hos Försvarsmakten och omvänt, det som beviljats hos Försvarsmakten får slutföras hos den civile arbetsgivaren. Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte har beviljat ledigheten om detta.

Rehabilitering

Lagen innehåller inga särskilda regler om arbetsgivares rehabiliteringsansvar. Sedvanliga regler är således tillämpliga. Detta betyder att Försvarsmakten ansvarar för rehabilitering av sjukdomar och skador som inträffar och visar sig under tjänstgöring hos Försvarsmakten. 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.