



DET KONGELIGE
FORSVARSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 35

(2001-2002)

Om lov om endringer i lov 23. februar
1996 nr. 9 om tjenestegjøring i
internasjonale fredsoperasjoner og i lov
4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern
og arbeidsmiljø m.v.

*Tilråding fra Forsvarsdepartementet av 18. januar 2002,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Bondevik II)*

1 Innledning

Forsvarsdepartementet legger med dette fram forslag til lov om endring i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner (fredstjenesteloven) og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven).

2 Bakgrunnen for og hovedpunktene i høringsforslaget

Den endrede internasjonale situasjon med større krav til deltakelse i internasjonale operasjoner har medført nye utfordringer og behov for økt innsats. Det internasjonale samarbeidet er i sterk utvikling, og de krav som stilles til reaksjonstid, trening og utrustning for våre bidrag til internasjonale militære operasjoner blir stadig høyere.

For å møte disse økte kravene foreslo Regjeringen i St. meld. nr. 38 (1998-99) om tilpasning av Forsvaret til deltakelse i internasjonale operasjoner, å opprette Forsvarets innsatsstyrke for internasjonale fredsoperasjoner (FIST), med styrker både fra Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Ved behandlingen av Innst. S. nr. 152 (1999-2000), ga Stortinget sin tilslutning til Regjeringens forslag om å opprette FIST.

Forsvarsdepartementet har i St. prp. nr. 45 (2000-2001), om omlegging av Forsvaret i perioden 2002-2005, anbefalt at innsatsstyrken i Hæren, som del av FIST, endres som ledd i omstillingen av Forsvaret. Det foreslås at innsatsstyrken settes opp med en delvis vervet hurtig reaksjonsstyrke på inntil 700 personell, en reaksjons- og oppfølgingsstyrke på inntil 1100 personell og en forsterkningsstyrke på inntil 400 personell. Det presiseres at målsettingene i St. meld. nr. 38 (1998-99) opprettholdes som retningslinjer for Forsvarets deltakelse i internasjonale operasjoner.

For at FIST skal kunne bli og holdes operativ, er tilstrekkelig kvalitet, kvantitet og forutsigbarhet i personelltilgangen en absolutt nødvendighet. Regjeringen anbefalte derfor, i St. meld. nr. 38 (1998-99), at det ble opprettet en ny modell for styrkegenerering for reaksjonsstyrkedelen av Hærens bidrag til FIST. Stortinget ga ved behandlingen av Innst. S. nr. 152 (1999-2000) også sin tilslutning til dette styrkegenereringskonseptet. Den nye modellen bygger blant annet på at de som ønsker det og er kvalifisert av det personell som er inne til førstegangstjeneste, tilbys en begrenset økonomisk godtgjørelse for å bruke de siste tre månedene av førstegangstjenesten til avdelingsvis samtrening for å delta i en gitt del av Hærens reaksjonsstyrke. Etter tre måneders samtrening vil dette personellet normalt gå direkte over i deltakelse i en løpende operasjon. Dette systemet er videreført i St. prp. nr. 45 (2000-2001).

Som ledd i tilpasning av Hærens bidrag til FIST, vil det være nødvendig å gjøre kontraktsregimet for tjenestegjøring mer fleksibelt enn det «6+12+6» systemet som ble skissert i St. meld. nr. 38 (1998-99). Forsvarsdepartementet tar sikte på at Forsvarssjefen vil stå fritt til å tilpasse kontraktsregimet etter militære behov, operative krav og en vurdering av den aktuelle operasjon i hvert enkelt tilfelle. Det kan for eksempel innebære at man, for å vedlikeholde et løpende engasjement, kan la en kontingent i reaksjons- og oppfølgingsstyrken stå ute i 12 måneder sammenhengende, dersom det etter en konkret vurdering er operativt og på annen måte forsvarlig. Departementet ser det som uhensiktsmessig på forhånd å detaljere kontraktsregimet ut over de overordnede rammer for kontraktstidens lengde og maksimal aktiv tjenestegjøring

innenfor kontraktstiden som fredstjenesteloven oppstiller. Det samme gjelder for Sjøforsvarets og Luftforsvarets bidrag til FIST.

For at nødvendig fleksibilitet skal oppnås er det nødvendig med en oppmykning av fredstjenesteloven § 3, med hensyn til adgang til beordring for lengre perioder med aktiv tjenestegjøring i internasjonale operasjoner samt for kontraktstidens lengde. Departementet foreslo i høringsforslaget at maksimumsgrensen for kontraktstidens lengde i fredstjenesteloven § 3 tredje ledd skulle utvides fra 24 til 30 måneder, og at grensen for den aktive tjenesteperioden innenfor kontraktsperioden skulle utvides fra 12 til 24 måneder.

Som en følge av endringen av fredstjenesteloven § 3, må også arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til permisjon og oppsigelsesvern ved deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner justeres. Arbeidsmiljøloven § 65 A nr. 1 andre ledd begrenser i dag adgangen til å søke permisjon for tjenestegjøring i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner til 14 måneder. Bestemmelsen gir også et oppsigelsesvern ved deltakelse i slike operasjoner.

Personellet i FIST kan i løpet av kontraktsperioden bli innkalt til utetjeneste i mer en 14 måneder. I tillegg kommer eventuelle samtreningsperioder. I høringsforslaget ble begrensingen i arbeidsmiljøloven § 65 a nr. 1 andre ledd av den grunn foreslått utvidet fra 14 til 22 måneder. Det ble da også innberegnet eventuelle framtidige justeringer av modellen.

3 Høringsuttalelsene

3.1 Innledning

Lovforslaget har vært sendt på alminnelig høring. Det har framkommet relativt få kommentarer til forslagene. I kap. 3.2 og 3.3 gis det en oversikt over høringsuttalelsene til henholdsvis fredstjenesteloven og arbeidsmiljøloven. Uttalelsene blir nærmere drøftet nedenfor i kap. 4.

3.2 Endringene i fredstjenesteloven

Norges Offisersforbund gir sin tilslutning til lovendringene, men under forutsetning av at det innføres et fleksibelt kontraktsregime. Norges Offisersforbund presiserer at de vil arbeide for, og sterkt anbefale, at man også i fremtiden har fleksible kontrakter hvor den enkelte gis anledning til å tegne tidsbegrensede kontrakter av kortere eller lengre varighet. Offisersforbundet kommer videre i sin høringsuttalelse med forslag til hvordan de ser for seg at «et fremtidig kontraktsregime og forvaltningen av fredstjenesteloven [...] best kan implementeres/tilpasses stadig tjenestegjørende personell.» Forslagene er i store trekk som følger:

- Det utarbeides standard informasjonshefter inneholdende gjeldende lover og avtaler vedrørende internasjonal tjeneste, hvor den enkelte gis anledning til å binde seg til slik tjeneste. Kontraktstiden differensieres over hele spekteret fra tre måneder og oppover.
- Det innføres et kontraktsregime med mulighet for 12 måneders sammenhengende tjeneste, hvor utetidens lengde tilpasses tjenestens intensitet.
- For stadig tjenestegjørende personell i Forsvaret, innføres en avgrenset plikt til å la seg beordre til internasjonal tjeneste opp mot eksplisitte stillinger.

Forsvarets overkommando (FO) er positiv til at den maksimale kontraktsperiode utvides, men at denne bør utvides til 36 måneder i stedet for 30 måneder. FO anfører at det følger forutsetningsvis av St. meld. nr. 38 (1998-99), at FIST også skal bemannes med vervede mannskaper som normalt har kontrakter på tre år.

Forsvarets sivile tjenestemenns landsforbund (FSTL) påpeker at en utvidelse av kontraktsperioden kan være problematisk for korporaler og menige som er studenter, fordi dette kan medføre tap av studieplass. FSTL er derfor av den oppfatning at dersom man skal endre loven, må det være en forutsetning at det opprettes en ordning som garanterer at korporaler og menige som inngår kontrakt, ikke mister studieplassen som følge av utvidet tjenestetid.

3.3 Endringene i arbeidsmiljøloven

Flere av høringsinstansene mener at retten til permisjon og vernet mot oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 65 A nr. 1 andre ledd, knyttet til deltakelse i inter-

nasjonale fredsoperasjoner, bør utvides til 24 måneder i stedet for 22 måneder, som var det som ble foreslått i høringsforslaget. *Ombudsmannen for Forsvaret* uttaler, med tilslutning fra Forsvarets Ombudsmannsnemnd, at det er «inkonsekvent og egnet til å skape uklarhet og misforståelser som igjen kan medføre uheldige konsekvenser for arbeidstakere», om den maksimale aktive tjenesteperiode i fredstjenesteloven § 3 blir utvidet til 24 måneder, mens oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 65 A bare blir utvidet til 22 måneder. Også *Justisdepartementet*, *Befalets fellesorganisasjon* og *FO* går inn for å forlenge oppsigelsesvernet til 24 måneder.

Norske reserveoffiserers forbund framholder at det logiske ville være å endre oppsigelsesvernet til å gjelde hele kontraktperioden på 30 måneder, og uttaler at høringsforslaget er «egnet til å skape forvirring som verken den enkelte soldat eller arbeidsgiver er tjent med. Oppsigelsesvernet burde også være knyttet til kontrakten, slik at en arbeidsgiver ikke kan si opp vedkommende i hjemmeperioden på 12 måneder.»

Ombudsmannen for Forsvaret anfører at det er uklart om oppsigelsesvernet er begrenset til det enkelte engasjementtilfelle eller om bestemmelsen bare skal gjelde for arbeidstakerens første engasjementperiode. Ombudsmannen uttaler at «[v]i kunne tenke oss å anbefale til overveielse en bestemmelse om at arbeidstakeren etter en ansettelsesperiode, for eksempel på tre år etter forrige engasjement, hadde gjenfunnet nytt oppsigelsesvern.»

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) uttaler at «permisjoner til deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner allerede er en belastning for bedriftene, ikke minst fordi varslingsfristene i arbeidsmiljøloven § 65 A nr. 1 annet ledd i praksis er for korte». NHO går derfor i mot en utvidelse av oppsigelsesvernet. NHO foreslår videre at det innføres en minimum varslingsfrist tilsvarende oppsigelsesfristene i arbeidsmiljøloven § 58, og uttaler at det uansett er nødvendig å utvide fristen i § 65 A til en måned, som er den varslingsfrist som etter arbeidsmiljøloven § 58 nr. 3 gjelder for å gi varsel om avslutning av et vikariat som har vart i mer enn ett år.

4 Departementets vurderinger

4.1 Endringene i fredstjenesteloven

Som nevnt overfor i kap. 3.1, var FO av den oppfatning at den maksimale kontraktsperiode må utvides til 36 måneder for å ivareta hensynet til de vervede mannskaper som går på tre-års kontrakter. Forsvarsdepartementet er etter en fornyet vurdering enig med FO på dette punktet, og forslår derfor å utvide den maksimale kontraktsperiode til 3 år. Departementet foreslår også å utvide anvendelsesområdet for fredstjenesteloven § 3 fjerde ledd, slik at det ikke bare er for personell som tjenestegjør i «særskilte tjenestestillinger i Forsvaret», at Kongen kan gjøre unntak fra § 3 tredje ledd. På den måten blir det mulig å gjøre unntak for alle grupper av personell som har behov for å inngå lengre kontrakter.

Forsvarsdepartementet registrerer forslagene fra Norges Offisersforbund knyttet til utforming av det kontraktsregime som skal gjelde for internasjonale fredsoperasjoner, men er av den oppfatning at disse ikke direkte berører det lovforslag som følger av denne proposisjon. Departementet vil komme tilbake til forslagene fra Offisersforbundet ved senere endring og utforming av det kontraktsregime som skal gjelde ved tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner. Departementet har også merket seg anførselene til FSTL, og vil arbeide for å sikre rettighetene til korporaler og menige som er studenter.

4.2 Endringene i arbeidsmiljøloven

I forbindelse med endringene i arbeidsmiljøloven, har Forsvarsdepartementet i høringsrunden hatt nær kontakt med Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD), som forvalter loven. AAD har trukket frem behovet for bedre å synliggjøre forholdet mellom permisjon og oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv. som i dag er regulert i arbeidsmiljøloven § 65 A. Det foreslås derfor å omredigere arbeidsmiljøloven § 65 A, slik at man får en ny bestemmelse om permisjon i § 33 E og en ren oppsigelsesvernbestemmelse i § 65 A. Dette er kun en lovteknisk endring som ikke er ment å ha noen materielle virkninger.

Som en følge av det nye styrkegenereringskonseptet og behovet for rekruttering av personell til internasjonale fredsbevarende styrker, foreslo Forsvarsdepartementet i høringsforslaget å utvide retten til permisjon ved deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner fra 14 til 22 måneder. Forslaget om å utvide retten til permisjon er basert på en avveining mellom behovet for å sikre tilstrekkelig deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner og hensynet til arbeidsgiver. Ved avveiningen er det lagt størst vekt på behovet for å sikre nok personell til internasjonale fredsoperasjoner.

Flere av høringsinstansene har påpekt at de ser det som inkonsekvent å bare utvide retten til permisjon og vernet mot oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 65 A til 22 måneder, når det samtidig foreslås å utvide den maksimale aktive tjenesteperiode i fredstjenesteloven § 3 tredje ledd til 24 måneder. Bakgrunnen for at departementet anså det tilstrekkelig å utvide oppsigelsesvernet til

22 måneder, var at den rekrutteringsmodell som er skissert i St. meld. nr. 38 (1998-99) legger opp til at personellet skal kunne sendes ut i to uteperioder på normalt seks og maksimalt ni måneder, i tillegg til samtreningsperioder. For å ta høyde for framtidige justeringer av modellen, foreslo departementet å utvide den maksimale aktive tjenesteperiode i fredstjenesteloven § 3 tredje ledd til 22 måneder. Departementet ser behovet for å unngå uklarhet og misforståelser. I tråd med høringsuttalelsene foreslår departementet derfor også å utvide retten til permisjon til 24 måneder.

I tillegg til å utvide retten til permisjon i arbeidsmiljøloven § 33 E, foreslås det en utvidelse av oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 65 A, se nærmere om dette under kap. 6.2.

Forsvarsdepartementet er klar over de ulemper som utvidelsen av retten til permisjon og vernet mot oppsigelse kan medføre for arbeidsgiver. I tråd med høringsuttalelsen til NHO, er derfor fristen for når arbeidsgiver må ta arbeidstaker tilbake etter endt tjeneste forlenget fra 14 dager til en måned. I tillegg oppstilles det en plikt for arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter endt tjenestegjøring til å underrette arbeidsgiver om dette før tjenesten begynner. Se nærmere om disse punktene under kap. 6.2.

Når det gjelder uttalelsen til Ombudsmannen for Forsvaret, om at det er uklart om retten til permisjon og oppsigelsesvernet bare gjelder for den første engasjementperioden, vises det til drøftelsen nedenfor i kap. 6.2.

Etter initiativ fra AAD, foreslår Forsvarsdepartementet også å fjerne kapitteloverskriften i kap. VIII A, om utdanningspermisjon. Endringen er kun av lovteknisk art. Bakgrunnen er at bestemmelsen om utdanningspermisjon regulerer rett til permisjon på linje med de andre permisjonsbestemmelsene i kap. VIII om rett til fri fra arbeidet. Etter AADs syn er det derfor ikke behov for en egen kapitteloverskrift om utdanningspermisjon. En egen kapitteloverskrift kan tvert imot bidra til å skape forvirring og uklarhet.

5 Administrative og økonomiske konsekvenser

Lovforslaget vil ikke medføre administrative konsekvenser av betydning for Forsvaret, idet det skjer en videreføring av praksisen med at inngåtte kontrakter og samtykkeerklæringer registreres og forvaltes av Forsvarets overkommando eller et annet egnet organ innen Forsvaret. Lovforslaget vil kun få marginale økonomiske konsekvenser. I tillegg vil utvidelsen av kontrakttidens lengde gi Forsvaret større forutsigbarhet og reduksjon i kostnadene knyttet til tegning av nye kontrakter. Videre vil endringene i arbeidsmiljøloven kunne medføre visse administrative og økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver, blant annet på grunn av at forslaget kan medføre et større behov for å ansette vikarer som følge av at retten til permisjon for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner blir utvidet.

6 Merknader til de enkelte bestemmelsene

6.1 Endringene i fredstjenesteloven

Til § 3

Det følger i dag av fredstjenesteloven § 3 tredje ledd at man ikke kan binde seg for en lengre kontraktsperiode enn to år, og at tidsrommet for aktiv tjenestegjøring innenfor kontraktsperioden ikke må overstige ett år. Forsvarsdepartementet foreslår å utvide maksimumsgrensen for kontraktstidens lengde i fredstjenesteloven § 3 tredje ledd fra to til tre år og grensen for den aktive tjenesteperioden innefor kontraktsperioden fra ett til to år.

I tillegg foreslår departementet å utvide anvendelsesområdet for fredstjenesteloven § 3 fjerde ledd. Dagens ordlyd i § 3 fjerde ledd tar særlig sikte på befal som tjenestegjør i de norske IRF-styrkene (Immediate Reaction Force). Departementet ser behovet for i unntakstilfeller også å kunne binde annet personell til en lengre kontraktsperiode enn tre år.

Departementet foreslår å endre ordlyden i fredstjenesteloven § 3 fjerde ledd, slik at bestemmelsen åpner for å gjøre unntak fra tredje ledd for annet personell enn de som gjør tjeneste i de norske IRF-styrkene. Departementet vil likevel fremheve at § 3 fjerde ledd fortsatt skal være en unntaksbestemmelse. Hovedregelen om at kontraktsperioden ikke kan overstige tre år er begrunnet i at det kan være uheldig om personellet binder seg til lengre tid enn tre år. En lengre bindingstid er særlig betenkelig med tanke på at det ofte er unge mennesker som binder seg til tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner. For å markere at det fortsatt skal være tale om en unntaksbestemmelse, oppstiller § 3 fjerde ledd krav om at det må foreligge «særskilte behov» for at Kongen kan gjøre unntak fra begrensningen på tre år.

6.2 Endringene i arbeidsmiljøloven

Til § 33 E

Arbeidsmiljøloven § 65 A inneholder i dag både regler om rett til permisjon og vern mot oppsigelse. Forsvarsdepartementet foreslår, etter samråd med AAD, å splitte reglene opp i to separate bestemmelser for å synliggjøre at det dreier seg om to ulike spørsmål. Dette foreslås gjort ved at reglene om rett til permisjon tas ut av arbeidsmiljøloven § 65 A nr. 1 og 2, og at det i stedet innføres en ren permisjonsbestemmelse som ny § 33 E i arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen foreslås å gjelde både pliktig og frivillig militærtjeneste. Endringen vil være i overensstemmelse med systematikken i arbeidsmiljøloven forøvrig, hvor man har permisjonsbestemmelser plassert i kapittel VIII og regler om oppsigelse og avskjed i kapittel XII.

Begrensningen av permisjonens varighet foreslås utvidet fra 14 til 24 måneder. I § 33 E nr. 1 andre ledd benyttes uttrykket «tilsammen». Dette er gjort for å synliggjøre at det er mulig å splitte opp permisjonstiden i flere perioder, slik det legges opp til i det nye rekrutteringskonseptet. Det har også tid-

ligere vært vanlig å tolke arbeidsmiljøloven § 65 A slik at permisjonstiden kan splittes opp i flere perioder. Retten til permisjon omfatter både perioden for tjenestegjøring i utlandet, samtreningsperioder og tid til restitusjon etter hjemkomst.

Den vanlige tolkningen av arbeidsmiljøloven § 65 A er at retten til permisjon tar sikte på situasjonen hos den enkelte arbeidsgiver. En arbeidstaker vil ikke kunne forlenge retten til permisjon overfor den samme arbeidsgiver utover den lovbestemte grense på 24 måneder. Arbeidstakeren vil derimot ha rett til ytterligere permisjon i forhold til ny arbeidsgiver. Det samme skal legges til grunn ved tolkningen av § 33 E.

Med uttrykket «frivillig tjenestegjøring» i nr. 1 andre ledd menes all frivillig tjenestegjøring i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner. Skulle tjenestegjøring i slike styrker bli gjort obligatorisk, vil permisjonsbestemmelsen i første ledd få anvendelse.

Reglene i dagens § 65 A nr. 2 foreslås overført til ny § 33 E nr. 2. For å bidra til å skape et bedre planleggingsgrunnlag for arbeidsgiver, foreslår departementet å gjøre visse endringer i forhold til dagens regler. For det første foreslås det å utvide fristen for når arbeidsgiveren plikter å ta arbeidstakeren tilbake fra 14 dager til en måned. Hovedbegrunnelsen for forslaget er arbeidsgivers behov for tid til å områ seg, for eksempel i forhold til en vikar. En utvidelse av fristen fra 14 dager til en måned vil dessuten korrespondere bedre med arbeidsgivers frist for å varsle arbeidstaker om fratreden ved midlertidig tilsetting som har vart i mer enn ett år, jf. arbeidsmiljøloven § 58 A nr. 3. Fristutvidelsen vil således gi en bedre sammenheng i regelverket, og gjøre det mulig for arbeidsgiver å varsle en eventuell vikar om fratredelsestidspunkt etter mottak av varsel fra den tjenestegjørende.

For det andre foreslår departementet å oppstille en plikt for arbeidstakeren til å opplyse arbeidsgiveren om at han ønsker å fortsette i stillingen etter endt tjenestegjøring. Dette representerer en endring i forhold til dagens rettstilstand, ved at det ikke bare er «på forespørsel» at arbeidstaker plikter å gi slik opplysning, slik regelen er i dagens § 65 A nr. 2 første ledd.

I forslaget til § 33 E benyttes uttrykket «varsel» konsekvent, i motsetning til «forespørsel» og «melding» som benyttes i dagens § 65 A. Endringen er begrunnet i at uttrykket «varsel» brukes konsekvent også ellers i Kap. VIII i arbeidsmiljøloven. Endringen er kun av lovteknisk art og er ikke ment å ha materiell betydning.

Til § 65 A

Arbeidsmiljøloven § 65 A vil etter departementets forslag bli en bestemmelse som utelukkende inneholder regler om oppsigelsesvern.

Som nevnt i merknadene til § 33 E, er den maksimale permisjonstiden foreslått utvidet til 24 måneder. Reglene om oppsigelsesvern i § 65 A vil etter departementets forslag knytte seg opp til reglene om permisjon i § 33 E, slik at § 65 A kun gir vern mot oppsigelse som er begrunnet i fravær som nevnt i § 33 E.

For å bidra til å redusere at belastningen ved å delta i internasjonale fredsoperasjoner blir for stor, legger den nye rekrutteringsmodellen for internasjonale fredsoperasjoner opp til mellomliggende perioder hvor arbeidstakeren

skal være i arbeid. Det framgår av forslaget til § 65 A nr. 1 annet punktum, at arbeidstakeren også vil være vernet mot oppsigelse som skjer i disse mellomliggende periodene, dersom oppsigelsen har sin grunn i permisjonen etter § 33 E nr. 1 annet punktum.

Som følge av endringen i arbeidsmiljøloven § 65 A nr. 1 første ledd, foreslår departementet også visse endringer i ordlyden i dagens bevisbyrde-regel, jf. § 65 A nr. 3, se forslagets § 65 A nr. 2. På samme måte som dagens § 65 A nr. 3, oppstiller forslaget til § 65 A nr. 2 en omvendt bevisbyrde, ved at det er arbeidsgiver som må bevise at oppsigelsen ikke skyldes tjenestegjøringen. Det er videre krav om at arbeidsgiver må gjøre dette «overveiende sannsynlig». Det er følgelig ikke tilstrekkelig med vanlig bevisovervekt.

Som nevnt i merknadene til § 33 E, følger det av forslaget til § 65 A nr. 1 annet punktum, at arbeidstakeren er vernet mot oppsigelse som har sin grunn i tjenestegjøringen, også i de mellomliggende perioder hvor han er i arbeid. Departementet foreslår likevel å opprettholde dagens begrensning av den omvendte bevisbyrderegelen, slik at regelen i § 65 A nr. 2 bare kommer til anvendelse ved oppsigelse som skjer umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstakeren er fraværende fra arbeidet på grunn av militærtjeneste mv. som nevnt i § 65 A nr. 1 første og annet punktum. Dette innebærer at det er de alminnelige bevisbyrdereglene som gjelder ved vurdering av en oppsigelse som skjer i de mellomliggende perioder. Forslaget er i tråd med de alminnelige prinsipper bak oppsigelsesvernreglene og permisjonsreglene, jf. for eksempel reglene om tidskonto i arbeidsmiljøloven § 31 A.

Kapittel VIII A

Etter initiativ fra AAD, foreslår Forsvarsdepartementet å oppheve kapittelloverskriften i arbeidsmiljøloven kapittel VIII A. Endringen er kun av lovteknisk art. Det vises til drøftelsen ovenfor i kapittel 4.2 siste avsnitt.

6.3 Ikrafttredelsesbestemmelsen

Forsvarsdepartementet foreslår at lov om endring i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjelder fra den tid Kongen bestemmer. Departementet vil framheve viktigheten av at reglene kan tre i kraft så raskt som mulig, ettersom de utgjør en av forutsetningene for det nye styrkegenereringskonseptet for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner.

Forsvarsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tje-

Om lov om endringer i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

nestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. i samsvar med vedlagte forslag.

Forslag til lov om endringer i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

I

I lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner gjøres følgende endringer:

§ 3 tredje og fjerde ledd skal lyde:

En kontraktsperiode skal ikke overstige *tre år*, og den aktive tjenesteperiode skal innenfor kontraktsperioden samlet ikke overstige *to år*.

Kongen kan *ved særskilte behov gjøre unntak fra bestemmelsen i tredje ledd*.

II

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

Ny § 33 E skal lyde:

§ 33 E. *Rett til fri ved militærtjeneste m.v.*

1. *En arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller liknende allmenn vernetjeneste.*

Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av tilsammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, såfremt arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

2. *Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, plikter å varsle arbeidsgiver om dette før tjenesten begynner.*

Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

§ 65 A skal lyde:

§ 65 A. Oppsigelssvern ved militærtjeneste m.v.

1. *Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 33 E. Ved permisjon etter § 33 E nr. 1 annet ledd, omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstakeren ikke er fraværende fra arbeidet.*

Om lov om endringer i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner og i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

2. Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstakeren *er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 33 E*, skal ansees å ha sin grunn i *dette forholdet*, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

3. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i § 61 og § 62 tilsvarende anvendelse. Har arbeidstaker oversittet fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål, kan retten gi oppreisning for fristoversittelsen, dersom arbeidstakeren krever det og retten finner det rimelig.

Overskriften Kapittel VIII A. Utdanningspermisjon utgår.

III

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.
