

## Nr 20.

*Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnplikts-tjänstgöring m. m.; given Stockholms slott den 22 september 1939.*

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll vill Kungl. Maj:t härmed jämlikt § 87 regeringsformen föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

GUSTAF.

*K. G. Westman.*

**F ö r s l a g**  
till  
**L a g**  
om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnplikts-  
tjänstgöring m. m.

Härigenom förordnas som följer:

**1 §.**

Ej må någon på grund av tjänstgöring, som åligger honom enligt värnpliktslagen eller som han eljest jämlikt stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna, skiljas från anställning som han innehar.

**2 §.**

Skall arbetstagaren fullgöra värnpliktstjänstgöring, som är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader, vare arbetsgivaren utan hinder av vad i 1 § stadgas berättigad att på grund därav skilja arbetstagaren från hans anställning, därest vid arbetsavtalets ingående överenskommits att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början.

Överenskommelse må ock träffas om att arbetstagaren är skyldig att, därest han önskar återinträda i arbetet efter tjänstgöring som avses i första stycket, underrätta arbetsgivaren därom före tjänstgöringens början.

I övrigt vare förbehåll, varigenom inskränkning göres i rätt som enligt denna lag tillkommer arbetstagaren, icke bindande.

**3 §.**

Arbetstagaren bör i god tid förut giva arbetsgivaren meddelande om den dag, då han kan återinträda i arbetet. Arbetsgivaren vare ej pliktig att, där tjänstgöringen pågått mer än tre månader, låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än två veckor från det arbetsgivaren mottog sådant meddelande eller arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren.

**4 §.**

Arbetstagaren vare ej pliktig att med anledning av tjänstgöringen vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av uppehållet i arbetet.

## 5 §.

Vägrar arbetsgivaren i strid mot denna lag att låta arbetstagaren återinträda i arbetet eller skiljer han eljest i strid mot vad i lagen är stadgat arbetstagaren från hans anställning, vare han pliktig att ersätta uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

## 6 §.

Den som vill framställa skadeståndsanspråk enligt 5 § skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren varit berättigad att återinträda i arbetet eller från det han därefter skildes från anställningen dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, vare arbetstagaren sin rätt förlustig.

## 7 §.

Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

## 8 §.

Äro för befattningshavare i statens eller kommuns tjänst särskilda bestämmelser meddelade rörande tjänstgöring som avses i denna lag, skall vad såunda bestämts gälla allenast såvitt den anställde icke därigenom berövas rätt som enligt vad ovan stadgas skall tillkomma honom.

---

Denna lag träder i kraft dagen efter den då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

Genom denna lag upphäves lagen den 16 oktober 1914 (nr 271) om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete.

I fråga om den som anställts före nya lagens ikraftträdande skall nya lagen ej äga tillämpning såvitt angår värnpliktstjänstgöring som avses i 2 §.

---

*Utdrag av protokollet över justitiedepartementsärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 20 september 1939.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena SANDLER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WESTMAN, WIGFORSS, MÖLLER, ENGBERG, SKÖLD, QUENSEL, FORSLUND, ERIKSSON, STRINDLUND.

Efter gemensam beredning med chefen för socialdepartementet anmäler chefen för justitiedepartementet, statsrådet Westman, fråga om *ändrade bestämmelser om förbud mot värnplikts skiljande från anställning m. m.* samt anför:

»Enligt en nu gällande lag den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnplikts skiljande från tjänst eller arbete må värnpliktig, som är anställd i annans tjänst eller arbete, ej skiljas från anställningen i anledning därav, att han har att fullgöra i värnpliktslagen stadgad övning om högst sextio dagar eller mobiliseringsövning som kan bli föreskriven i lag. Stadgandet skall dock ej gälla om den värnpliktige vid anställandet bibragt arbetsgivaren en oriktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden.

Sedan riksdagen i skrivelse den 24 februari 1937 (nr 41) anhållit om utredning beträffande frågan, huruvida och i vad mån värnpliktig tillkommande rätt att efter fullgjord värnpliktsövning återfå sin anställning kunde utsträckas även för det fall, att övningens längd överstege sextio dagar, och därmed sammanhängande spörsmål, har inom justitiedepartementet upprättats en promemoria med utkast till lag om förbud mot värnplikts skiljande från anställning m. m.

I det vid promemorian fogade lagutkastet ha bestämmelserna i 1914 års lag utvidgats i flera hänseenden. Sålunda stadgas i 1 § generellt förbud att i annat fall än i lagen sägs skilja någon från anställning, som ej uppenbarligen är av allenast tillfällig natur, med anledning av värnpliktstjänstgöring eller arbete, som han eljest på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna.

I första stycket av 2 § i utkastet regleras närmare det fall att någon skall fullgöra värnpliktstjänstgöring som blivit till tiden i lag bestämd och omfattar mer än tre månader under ett år, räknat från tjänstgöringens början.

Enligt utkastet må arbetsgivaren på denna grund skilja den värnpliktige från anställningen allenast, såframt vid arbetsavtalets ingående överenskommits, att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början, eller ock med skäl kan antagas, att anställningen oavsett värnpliktstjänstgöringen skulle hava upphört före utgången av den tid som är bestämd för denna. I andra stycket av samma paragraf behandlas det fall, att någon inkallats till värnpliktstjänstgöring som ej blivit till tiden i lag bestämd. Enligt lagrummet må den värnpliktige av sådan anledning skiljas från sin anställning allenast, såframt tjänstgöringen med skäl kan antagas komma att vara så lång tid, att anställningen skulle ha upphört före tjänstgöringens slut.

I 3 § av utkastet stadgas, att den värnpliktige bör i god tid förut giva arbetsgivaren meddelande om den dag, då han kan inträda i tjänst. Tillika föreskrives, att arbetsgivaren ej är pliktig att låta den värnpliktige återinträda i tjänst, tidigare än en vecka, därest värnpliktstjänstgöringen omfattat mer än tre månader, och, därest tjänstgöringen omfattat mer än sex månader, tidigare än två veckor från det arbetsgivaren mottog sådant meddelande.

Härefter stadgas i 4 §, att bestämmelserna i 1—3 §§ ej skola gälla, där den värnpliktige vid anställandet avsiktligt bibragt arbetsgivaren oriktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden.

Vägrar arbetsgivaren i strid med de föreslagna bestämmelserna att låta den värnpliktige återinträda i tjänst, skall han enligt 5 § vara pliktig att ersätta uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till den värnpliktiges intresse av anställningsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadestånd må ock äga rum.

I 6 § av utkastet stadgas, att de bestämmelser som i 2—5 §§ meddelas med avseende å värnpliktstjänstgöring skola äga motsvarande tillämpning i fråga om arbete som någon eljest på grund av stadgande i lag har att fullgöra åt det allmänna.

Den som vill framställa skadeståndsanspråk på grund av den föreslagna lagen skall enligt 7 § anhängiggöra sin talan inom två år från det fordringen uppkom. Försummas det, skall han vara förlustig sin talan. Enligt 8 § skola mål som avse tillämpningen av lagen upptagas av allmän domstol, dock att mål beträffande den, vars arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skall anhängiggöras vid arbetsdomstolen. I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt lagen skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

I 9 § stadgas att, om för befattningshavare i statens eller kommuns tjänst äro meddelade särskilda bestämmelser rörande anställningsförhållandena under fullgörande av tjänstgöring eller arbete som avses i lagen, skall vad

sålunda bestämts gälla allenast, såframt och i den mån den anställde icke därigenom berövas rätt som tillkommer honom enligt lagen. Vad nu sagts skall även äga tillämpning, där mellan arbetsgivare och hos honom anställd person träffas avtal som innefattar avvikelse från vad i lagen stadgas. I utkastet meddelas vidare vissa slutbestämmelser angående lagens ikraftträdande m. m.

Beträffande motiveringen till de olika bestämmelserna i lagutkastet hänvisas till promemorian, som torde få fogas såsom bilaga (Bilaga A) till statsrådsprotokollet.

Över promemorian jämte därvid fogat lagutkast ha efter remiss avgivits utlåtanden av socialstyrelsen, överståthållarämbetet, länsstyrelserna i Uppsala, Södermanlands, Göteborgs och Bohus samt Malmöhus län ävensom av arbetsdomstolens ordförande. Härjämte ha yttranden avgivits av svenska arbetsgivareföreningen, landsorganisationen i Sverige, De anställdas centralorganisation och Köpmännens garantiförening.

I fråga om de principer, å vilka det remitterade lagutkastet vilar, ha *överståthållarämbetet* samt *länsstyrelserna i Södermanlands, Göteborgs och Bohus och Malmöhus län* uttalat att de ej hade något att erinra mot desamma.

*Landsorganisationens sekretariat* har anfört, att sekretariatet i huvudsak ej hade något att erinra mot de föreslagna grundlinjerna.

*De anställdas centralorganisation* har uttalat sin tillfredsställelse med att det begränsade skydd mot avskedande, som innehölles i 1914 års lag, utsträckts att i princip gälla för all militärtjänstgöring och allt annat arbete som arbetstagare eljest på grund av stadgande i lag vore skyldig att utföra åt det allmänna.

Av *köpmännens garantiförening* har upplysts att i de omkring ettusen i kraft varande kollektivavtal, som under föreningens medverkan slutits på handels område, funnes i ett stort antal fall bestämmelse intagen om skyldighet för arbetsgivaren att, då arbetstagare inkallades till militärtjänstgöring, återtaga denne efter tjänstgöringens slut. Även i de fall, där uttrycklig föreskrift härom saknats i avtalen, hade principen om arbetsgivarens skyldighet i nämnda hänseende upprätthållits i praxis. Föreningen hade därför ingenting principiellt att invända mot den tilltänkta lagstiftningen, även om den inom dess område knappast fyllde något praktiskt behov.

I några yttranden ha erinringar framställts mot förslagets ståndpunkt att under lagstiftningen inbegripa den första längre värnpliktstjänstgöringen.

*Socialstyrelsen*, som avstyrkt förslaget i denna del, har härom anfört följande:

Styrelsen finner själva syftet med en lagstiftning av ifrågavarande art behjärtansvärt. Principiellt sett ter det sig mycket naturligt och rättvist, att en enskild arbetstagare, som fullgör honom åliggande militärtjänstgöring eller annat i lag föreskrivet arbete åt det allmänna, beredes skydd mot risken att enbart på den grund skiljas från sin anställning. En lagstiftning

på området synes närmast såsom opinionsbildande faktor kunna bli av betydelse. Principiella och psykologiska skäl synas sålunda tala för en dylik skyddslagstiftning. Något annorlunda och i verkligheten ganska komplicerat ter sig problemet, om man anlägger en mera praktisk synpunkt.

I det utlåtande den 30 december 1922, vilket återgives i den remitterade promemorian, utvecklade socialstyrelsen närmare sin ståndpunkt i hithörande spörsmål och framförde vissa invändningar mot en då ifrågasatt utvidgning av skyddsföreskrifterna i 1914 års lag i ämnet. Styrelsen kan ej finna annat, än att de därvid framförda erinringarna alltjämt och med samma fog kunna göras gällande mot åtgärder i nämnda syfte. I allt fall synes det nu föreliggande utkastet till reviderad lagstiftning på området knappast ägnat att gendriva dessa betänkligheter.

I promemorian understrykes, att en arbetstagares intresse att bibehållas vid sin anställning efter fullgjord militärtjänstgöring i regel kan antagas vara allt starkare i den mån tjänstgöringen inträffar vid en senare tidpunkt i hans liv. Vad åter angår den första tjänstgöringen, bestrider ej förslagsställaren, att de från olika håll uttalade betänkligheterna mot en utsträckning av skyddsföreskrifterna till att avse även sådan tjänstgöring mana till en viss försiktighet vid åtgärder i sådant syfte. Dessa invändningar anses dock icke äga den styrka, att sagda tjänstgöring på grund av sin tidslängd bör lämnas helt utanför lagstiftningen.

Det är främst på denna avgörande punkt, som socialstyrelsen nödgas anmäla avvikande mening från förslaget. Enligt styrelsens uppfattning äro vid bedömandet av frågan om lagligt skydd för de värnpliktiga i förevarande avseende förutsättningarna helt olika beträffande å ena sidan den första, längre tjänstgöringen och å den andra all senare militärtjänstgöring, vare sig den är till tiden i lag fastställd (repetitionsövning, landstormsövning) eller icke (förstärkt försvarsberedskap, mobilisering etc.). I sistnämnda fall synas de ovannämnda principiella och psykologiska motiven för en sådan lagstiftning av naturliga skäl tyngre vägande än de praktiska olägenheter, som även vid dylikt slags tjänstgöring, kunna tänkas vara förbundna därmed.

I fråga om de yngre värnpliktiga, som fullgöra sin första tjänstgöring, ligger saken i mycket annorlunda till. I sitt förenämnda utlåtande den 30 december 1922 framhöll styrelsen bland annat, att värnpliktens fullgörande ofta betecknade ett naturligt avsnitt i den unge mannens levnadsbana, som i vissa fall utan olägenhet kunde eller till och med borde förenas med ombyte av anställning. Denna synpunkt äger fortfarande sitt fulla berättigande. I angivna hänseende fyller den första exercistiden en naturlig arbetsmarknadsfunktion, och det förefaller mindre ändamålsenligt att genom tvångsföreskrifter i en eller annan form bereda möjligheter till olämpliga rubbningar härutinnan. Över huvud vill det synas, som om en utvidgning på föreslaget sätt av de gällande skyddsbestämmelserna skulle låta mindre väl förena sig med den rörlighet och anpassningsförmåga på arbetsmarknaden, som måste förefinnas redan under normala förhållanden och säkerligen i än högre grad vid lågkonjunkturer och krissituationer. Under tider av svårare arbetsbrist, då många företag kunna nedläggas och permitteringar o. d. av arbetare i stor omfattning äga rum, måste för övrigt skyddsbestämmelser av denna art ofta bli mer eller mindre illusoriska, i synnerhet om militärtjänstgöringen blir av mera långvarig natur. Vid en arbetstagares inryckande i militärtjänst måste arbetsgivaren såsom regel anställa en vikarie för honom. Fall kunna säkerligen inträffa, då denne vikarie måhända ur arbetsgivarens synpunkt är en värdefullare arbetskraft än den ordinarie. I detta sammanhang torde böra påpekas, att de motsvarande skyddsbestämmelserna i kollektivavtal i allmänhet icke tillförsäkra arbetaren större

rätt än en företrädesrätt till återanställning efter fullgjord värnpliktstjänstgöring.

På nu angivna grunder finner sig styrelsen icke kunna tillstyrka, att det gällande förbudet mot värnpliktigs skiljande från anställning utsträcker att omfatta även den första tjänstgöringen enligt värnpliktslagen, och detta vare sig denna tjänstgöring förlägges i en följd eller i två omgångar.

Byråchefen Hagman har inom socialstyrelsen uttalat avvikande mening samt därvid anfört följande:

Enligt min mening får en lagstiftning i förevarande syfte en ringa praktisk betydelse för många arbetsområden men har sitt berättigande på övervägande psykologiska grunder. Med hänsyn härtill torde lagstiftningen böra tillmätas betydelse.

I enlighet härmed kan jag icke dela socialstyrelsens uppfattning, att de åsyftade skyddsbestämmelserna ej böra äga tillämpning i fråga om de arbetstagare, som fullgöra sin första militärtjänstgöring enligt värnpliktslagen. Även dessa värnpliktiga böra enligt min uppfattning tillförsäkras skydd utan tidsbegränsning. Jag ansluter mig sålunda i detta avseende till det förslag, som framlagts i den i ämnet utarbetade promemorian.

*Arbetsdomstolens ordförande* har ifrågasatt, huruvida icke förslaget i fråga om den första värnpliktstjänstgöringen lade allt för stort band på arbetsgivarens rörelsefrihet, samt har härvid uttalat följande:

Förbudet att skilja någon från anställning avser endast fall, då skiljandet från anställningen beror på värnpliktstjänstgöringen. Finnes en självständig orsak till entledigande, exempelvis olämplighet för arbetsuppgiften eller arbetsbrist, gäller icke förbudet. Man kan förutse tvister om vad som är den verkliga anledningen till uppsägningen. Den värnpliktige påstår, att entledigandet föranletts av värnpliktstjänstgöringen, medan arbetsgivaren gör gällande, att entledigandet betingats av bristande lämplighet men att han av hänsyn till arbetstagaren väntat med uppsägningen till den första värnpliktstjänstgöringen, då i alla fall ett avbrott måste äga rum. Fråga uppkommer då om bevisskyldighetens fördelning. Situationen motsvarar nära den som brukar uppkomma, när påstående göres att ett avskedande innefattar föreningsrättskränkning. I dylika fall har arbetsdomstolen ställt sig på den ståndpunkten, att om det finnes en viss sannolikhet för att föreningsrättskränkning föreligger, arbetsgivaren har att prestera full bevisning för att han haft ett annat, objektivt godtagbart skäl för entledigandet. Det förefaller troligt att arbetsdomstolen, om utkastet upphöjes till lag, skulle ställa sig på motsvarande ståndpunkt i förevarande fall. Så snart ett avskedande står i visst tidssammanhang med värnpliktstjänstgöring, torde kravet på sannolikhet för samband vara fyllt, och arbetsgivaren skulle därför i de allra flesta fall få bevisskyldigheten för att han haft ett objektivt godtagbart skäl för entledigandet, vanligen avseende arbetstagarens olämplighet. En sådan bevisskyldighet är emellertid ytterst svår att fullgöra, särskilt som olämpligheten i många fall icke tar sig direkta yttre uttryck utan är betingad endast av psykologiska orsaker.

Arbetsdomstolens ordförande har tillagt, att det mesta man kunde begärvore, att arbetsgivaren skäligen tid, t. ex. sex månader, före den första värnpliktstjänstgöringens början förberedde arbetstagaren på att denne icke kunde få komma tillbaka efter dess slut.



Även *länsstyrelsen i Uppsala län* har ansett, att lagstiftningen icke bör göras tillämplig å den första längre värnpliktstjänstgöringen, samt anfört bland annat:

Förslaget utgår ifrån att därest i arbetsavtalet överenskommits att anställningen skall upphöra vid den första värnpliktstjänstgöringens början, klausulen därom skall vid tidsbestämd tjänstgöring äga rättslig giltighet. Om uttryckligt avtal träffats att arbetstagaren skall återfå sin anställning efter utgången av värnpliktstjänstgöringen, torde ett sådant avtal skydda den värnpliktige utan att lagstiftning i ämnet föreligger. Den föreslagna lagbestämmelsen skulle sålunda äga betydelse för den kategori av värnpliktiga, i vilkas arbetsavtal ej ingår någon klausul vare sig om anställningens upphörande eller dess fortbestånd. Det ligger nära till hands att, därest förslaget godtages, större företag, drivna enligt strängt rationaliserande principer, komma att genom särskilda klausuler i arbetsavtalen skydda sig mot skyldigheten att efter värnpliktstjänstgöringen återtaga arbetstagaren. Vid anställningar hos enskilda eller mindre företag, där avtalstekniken tilläventyrs är mindre utvecklad, kan återigen lätt iträffa att arbetsgivarens möjlighet att skydda sig mot framtida anspråk på kvarblivande i anställningen ej iakttages, helt enkelt på grund av arbetsgivarens obekantskap med lagstiftningen eller eljest av förbiseende. Med hänsyn härtill torde kunna befaras att den föreslagna bestämmelsen skulle komma att sakna betydelse för de värnpliktiga, som anställts i större företag, men i många fall erhålla karaktär av fälla för smärre arbetsgivare.

*Svenska arbetsgivareföreningen* har intagit samma ståndpunkt samt till stöd härför anfört följande:

Det är självfallet ur produktionssynpunkt en mycket allvarlig sak att förbjuda den ena parten i ett arbetsförhållande att i ett visst läge åberopa sin rätt enligt en fri överenskommelse att lösgöra sig från ingånget arbetsavtal. Ett sådant ingripande förutsätter, att de sociala skäl, som framföras till stöd för en begränsning av avtalsfriheten i sådant hänseende, äro särskilt övertygande. Föreningen vill medgiva att så i stort sett är förhållandet, då fråga är om arbetstagares rätt att få behålla anställningen under kortare, merendels oförutsedda militärtjänstgöringar och därav föranledda avbrott i arbetet.

Förhållandet är emellertid — såsom även i promemorian belysts — helt annorlunda, då det gäller den första tjänstgöringen. Den är av längre varaktighet samt fullgöres i regel av personer, som äro fria från försörjningsplikt och som ännu ej kommit på sin slutliga plats i livet. Frånvarons längd i dessa fall bereder arbetsgivaren större svårigheter att anskaffa arbetstagare, som är villig att — sedan han innehaft anställningen under en längre tid, som t. o. m. kanske överstiger den värnpliktiges egen anställningstid vid företaget — avstå från tjänsten.

Beträffande omfattningen av den föreslagna lagstiftningen i övrigt har *socialstyrelsen* framhållit, att en lagstiftning av denna art enligt sakens natur icke kunde komma till användning i krig eller under krigsliknande förhållanden, för vilket fall en ny efter de extraordinära förutsättningarna särskilt anpassad lagstiftning erfordrades. *Länsstyrelsen i Uppsala län* har gjort ett uttalande av i huvudsak enahanda innebörd.

Vad härefter angår den närmare utformningen av de särskilda bestämmelserna i lagutkastet har i fråga om huvudregeln i 1 § framställts erinran av *svenska arbetsgivareföreningen*, som i denna del anfört följande:

Från lagens tillämpning har undantagits anställning, som är av allenast tillfällig natur. Det synes föreningen angeläget att i lagstiftningen undvika ett begrepp med så vaga konturer som detta. Föreningen anser dessutom önskvärt, att för lagens tillämpning uppställes viss förutsättning ifråga om längden av arbetstagarens tidigare anställning hos arbetsgivaren. Som förutsättning för lagens tillämpning å viss anställning borde anges, att den varit fortlöpande under åtminstone ett år.

Med värnpliktstjänstgöring har jämställts 'arbete, som han eljest på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna'. Det förefaller som om denna bestämmelse har blivit för obestämd i sin utformning. Av motiven framgår, att förslaget — som naturligt är — endast avser lagstadgat arbete åt det allmänna i samband med rikets försvar. Arbetet skall sålunda vara ett led i de åtgärder, som vidtagas för rikets försvar, och kan här självfallet ej vara fråga om sådana allmänna åligganden som kommunala förtroendeuppdrag o. dyl.

Även *köpmännens garantiförening* har funnit uttryckssättet i 1 § alltför vittomfattande.

*Socialstyrelsen* har föreslagit ett tillägg till 1 §, varigenom skulle stadgas, att värnpliktig som återtoges i sin civila anställning ej på grund av frånvaron vore skyldig vidkännas en uppenbar försämring i sina anställningsvillkor.

*Landsorganisationens sekreteriat* har ansett behövt, att i lagen uttryckligen angäves, att förbudet mot avskedande skulle gälla även uppsägning först efter det arbetstagaren återinträtt i tjänst.

I detta sammanhang må nämnas, att *svenska arbetsgivareföreningen* och *köpmännens garantiförening* i sina yttranden berört frågan om arbetsgivarens skyldigheter medan den anställde är frånvarande från sin anställning på grund av tjänstgöring som avses i utkastet. Härvid ha föreningarna som sin uppfattning uttalat, att arbetsgivaren icke kunde vara skyldig att under ifrågavarande tid utgiva vederlag av något slag i anledning av arbetsavtalet.

Beträffande utformningen av undantagsbestämmelserna i 2 § ha anmärkningar framställts i flera yttranden.

*Socialstyrelsen* har med avseende å första stycket i 2 §, som ger möjlighet att träffa avtal om anställningens upphörande före i lag till tiden bestämd värnpliktstjänstgöring under mer än tre månader, uttalat följande:

Av den i promemorian anförda principen, att giltigheten av ett anställningsavtal skall kunna med laga verkan begränsas till tidpunkten för den första värnpliktstjänstgöringens början, samt av bestämmelserna i första stycket av denna paragraf synes kunna dragas den slutsatsen, att samma regel icke skulle gälla vid sådan tjänstgöring, som omfattar kortare tid än den nu föreslagna av tre månader. Uppenbart är emellertid, att en överenskommelse om anställningens upphörande i samband med militärtjänstgöring äger giltighet oavsett om tjänstgöringstiden överstiger eller understiger tre månader. Det torde därför icke finnas anledning att efter dylika grunder uppdraga en sådan gräns som i första stycket.

*Arbetsdomstolens ordförande* har angående bestämmelserna i första stycket av 2 § anfört följande:

Genom de båda undantagsreglerna i 2 § första stycket tillgodoser utkastet icke arbetsgivarens intressen i vidare mån än att avtalad anställningstid skall respekteras. Skulle det icke finnas lämpligt att, på sätt jag ansett skäligt, sträcka sig längre, synes dock under alla förhållanden den första undantagsregeln vara för snävt avfattad.

I den mån verkligen avtal om anställningens längd träffas, sker detta i allmänhet muntligen, och bevisvärigheter uppstå alltså. Även beträffande avtalets innehåll i detta avseende faller bevisskyldigheten på arbetsgivaren. Det vanliga är emellertid att avtal om anställningens längd icke träffas. Arbetstagaren anställs tills vidare, och det får bero på förhållandenas utveckling hur länge han stannar kvar. Finner arbetsgivaren att arbetstagaren icke är lämplig, torde han för övrigt numera ofta draga sig för att verkställa ett entledigande under åberopande härav, utan han väntar hellre till dess han kan finna ett mera neutralt skäl, såsom arbetsbrist eller förestående värnpliktstjänstgöring. Och det kan allra minst väntas av arbetsgivaren, att han redan vid anställandet gör förbehåll om att anställningen skall bestå endast till första värnpliktstjänstgöringen. Det rör sig ju här om en ung arbetstagare, om vilkens lämplighet arbetsgivaren vanligen icke på förhand kan hava något omdöme.

Av *arbetsdomstolens ordförande* har vidare uttalats, att bestämmelserna om uppsägningsrätt med anledning av att anställningen kunde antagas komma att upphöra före värnpliktstjänstgöringens slut icke syntes behövliga, enär arbetsgivaren i de åsyftade fallen icke hade något intresse av att verkställa uppsägning förrän efter värnpliktstjänstgöringens slut.

Arbetsdomstolens ordförande har även berört frågan om betydelsen av indragning i arbetsstyrkan, som arbetsgivaren företager under tiden för värnpliktstjänstgöringen. Härom anföres följande:

Under tiden för värnpliktstjänstgöringen kunna sådana förändringar hava inträffat i fråga om arbetsgivarens rörelse, att han icke kan sysselsätta samma arbetsstyrka som tidigare och därför icke längre har plats för den återvändande värnpliktige. Såvitt jag förstått måste utkastet i händelse av inträffad arbetsbrist innebära, att arbetsgivaren icke är skyldig att återtaga den värnpliktige. Men det kan framstå såsom oskäligt att arbetsbristen går ut just över den värnpliktige och icke över någon annan av de hos arbetsgivaren anställda, vilken icke varit inkallad till värnpliktstjänstgöring. Ett motsvarande spörsmål uppstår, om flera värnpliktiga arbetstagare hos samma arbetsgivare varit inkallade till tjänstgöring och vid dennas slut plats finnes för någon eller några men icke för alla. Vem skall då skäligen hava företräde till återanställning? I den mån dessa problem anses böra lösas, kan det icke ske annat än genom regler om viss turordning.

*Landsorganisationens sekretariat* har ansett, att undantagen i 2 § i vissa hänseenden vore otydligt avfattade och för vittgående, samt härom anfört, bland annat, följande:

Utgångspunkten vid bestämmelsernas utformning säges i promemorian ha varit den att i princip avtalad anställningstid skall respekteras. Denna grundsats kommer till uttryck i den i 2 § första stycket meddelade bestämmelsen att, därest vid arbetsavtals ingående överenskommits att anställ-

ningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början, arbetsgivaren är oförhindrad att från anställningen skilja värnpliktig, som har att fullgöra till tiden i lag bestämd tjänstgöring, omfattande mer än tre månader. Den angivna utgångspunkten har emellertid ansetts motivera ett ytterligare undantag från uppsägningsförbudet, i det att arbetsgivaren medgivits uppsägningsrätt även för det fall att 'med skäl kan antagas att anställningen, oavsett värnpliktstjänstgöringen, skulle ha upphört före utgången av den tid, som är bestämd för denna'.

Med accepterande tills vidare av förslagets utgångspunkt att här är fråga om ett verkligt undantag från uppsägningsförbudet vill sekretariatet påpeka det oegentliga i att den begränsning av den ifrågavarande undantagsrätten, vilken i fall, som avses i 2 § första stycket, ligger i det ovillkorliga tremånadersskyddet, icke har någon motsvarighet i de fall, som omförmålas i andra stycket av paragrafen, nämligen då värnpliktstjänstgöringen ej är till tiden i lag bestämd, såsom vid förstärkt försvarsberedskap eller mobilisering. I avseende å denna undantagsregel tillförsäkras i själva verket den nyinryckte rekryten ett bättre skydd än den mobiliserade landstormsmannen.

Emellertid synes den här ifrågavarande undantagsregeln i verkligheten icke innefatta något undantag från uppsägningsförbudet. Under regeln kunna knappast hänföras andra praktiska fall än de i promemorian exemplifierade, i vilka anställningens fortvaro gjorts beroende av visst villkor. Regeln skulle med andra ord omfatta sådana fall, då arbetsavtalet avser utförande av visst, till sin omfattning bestämt arbete eller dess bestånd eljest gjorts beroende av fortbeståndet av visst förhållande, och det med skäl kan antagas att på grund av sådant villkor anställningen skulle ha upphört före värnpliktstjänstgöringen.

Därest undantagsregeln har det innehåll sekretariatet sålunda förutsatt, äga de arbetsavtal, densamma avser, karaktären av (relativt) tidsbestämda arbetsavtal, utan uppsägning utlöpande i och med inträffandet av det villkor, varav avtalet är beroende. Om sålunda någon uppsägning icke erfordras för anställningsförhållandets upplösning, utsäger undantagsregeln icke annat än vad den förutan skulle gälla och förlorar därmed självständig betydelse.

Men även om under undantagsregeln antagas inbegripna avtal, vilka för sitt upphörande kräva uppsägning, förlorar regeln för den obestämda värnpliktstjänstgöringens del, under förutsättning att det ovillkorliga tremånadersskyddet utsträcker sig att omfatta även sådan tjänstgöring, i själva verket praktisk betydelse. Formellt skulle regeln vid en sådan utformning komma att avse fall, då den omständighet, varav anställningens upphörande vore beroende, med skäl kunde antagas inträffa först efter de tre månaderna. Det torde emellertid här icke kunna bli fråga om andra arbetsavtal än sådana av relativt kort varaktighet. För de fall, då avtalet likväl kunde antagas komma att sträcka sig utöver de tre månaderna, bör beaktas dels att den obestämda värnpliktstjänstgöringen väl endast undantagsvis omfattar längre tid, dels att, om så skulle vara fallet, det i regel måste möta sådana svårigheter för arbetsgivaren att förutse avtalets ytterligare varaktighet att hans antaganden härutinnan endast sällan kunna anses gjorda 'med skäl'.

Med hänsyn till vad nu anförts anser sekretariatet att förevarande undantagsregel i varje fall i vad den avser den obestämda värnpliktstjänstgöringen (2 § andra stycket) bör utgå.

Jämväl *De anställdas centralorganisation* har hemställt, att andra stycket i 2 § måtte utgå.

I fråga om reglerna i 3 § angående tiden för återinträde i tjänst har *svenska arbetsgivareföreningen* uttalat, att arbetsgivaren för vissa fall icke fått tillräckligt rådrom, i det att två veckors frist vore den minsta, då det gällde skyldighet för den värnpliktige att giva arbetsgivaren meddelande om dagen för återinträde i arbete, samt åberopat, att tvingande bestämmelser i kollektivavtal ålade minst två veckors uppsägningstid.

*Landsorganisationens sekretariat* har för sin del ansett, att sagda tid generellt borde bestämmas till en vecka.

*Länsstyrelsen i Malmöhus län* har funnit det olämpligt, att olika tidsfrister meddelas för arbetstagares rätt till återinträde i arbete.

I fråga om arbetstagarens skyldighet att återinträda i tjänst har *svenska arbetsgivareföreningen* yrkat, att denna skyldighet borde fastställas i lagen och att tillika borde angivas, att oskäligt dröjsmål med återinträde utan laga förfall medförde hävningsrätt för arbetsgivaren.

*Överståthållarämbetet* har ansett, att det borde stadgas viss tid, inom vilken den värnpliktige borde göra anmälan om återinträde.

*Köpmännens garantiförening* har för sin del hemställt, att såsom villkor för anställningens fortbestånd under värnpliktstjänstgöring skall gälla, att arbetstagaren redan före tjänstgöringens påbörjande gjort anmälan om önskan att få återkomma till arbetet. Till stöd härför har föreningen anfört:

I de fall då föreningens kollektivavtal förpliktiga arbetsgivaren att återtaga personal, som inkallas till militärtjänst, har denna förpliktelse vanligen uttryckts på följande sätt: 'Arbetstagare, som inkallas till vapentjänst och före vapenövningens början anmäler till arbetsgivaren, att han önskar återinträda i tjänst vid militärtjänstgöringens slut, skall vid återkomsten beredas arbete.'

Skyldigheten för arbetstagaren att, innan militärtjänsten börjar, anmäla för arbetsgivaren, att han sedermera önskar återinträda i arbetet, har föreskrivits av bärande skäl. Åtskilliga fall ha nämligen inträffat, särskilt vid inkallelse till rekryttjänstgöring, där arbetstagaren underlåtit att varsko arbetsgivaren om sin avsikt att efter militärtjänstens slut övergå till annan anställning, varigenom arbetsgivaren förhindrats att i tid vidtaga sina härav föranledda dispositioner.

I fråga om stadgandet i 4 § angående svikligt förfarande från den värnpliktiges sida har *socialstyrelsen* påpekat, att en arbetstagare kunde genom att avsiktligt förtiga vissa omständigheter bibringa arbetsgivaren en felaktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden och att detta borde kunna åberopas såsom grund för att befria arbetsgivaren från hans förpliktelser enligt lagstiftningen.

De i 5 § givna skadestandsreglerna ha även föranlett erinringar i vissa yttranden.

Av *svenska arbetsgivareföreningen* har hemställts, att bestämmelsen om ideellt skadestånd måtte utgå. Även *Överståthållarämbetet* har ställt sig tveksamt till reglerna om sådant skadestånd.

Å andra sidan har *landsorganisationens sekretariat* yrkat, att den i 5 § intagna regeln om jämkning av skadestånd måtte uteslutas. Sekretariatet

och *De anställdas centralorganisation* ha tillika förordat, att uppsägning i strid mot lagens bestämmelser måtte beläggas med straffpåföljd.

Beträffande preskriptionsbestämmelsen i 7 § har *svenska arbetsgivareföreningen* uttalat, att skyldighet borde stadgas för arbetstagaren att inom viss kortare tid anmäla, huruvida han ville åberopa sin rätt att återinträda i tjänst.

*Landsorganisationens sekretariat* och *De anställdas centralorganisation* ha slutligen i fråga om övergångsbestämmelserna ansett, att den nya lagen utan inskränkning borde gälla jämväl äldre avtal.

*Departements-  
chefen.*

Såsom framgår av vad ovan anförts har i den remitterade promemorian föreslagits att det genom 1914 års lag meddelade förbudet mot avskedande av värnpliktig med anledning av värnpliktsövning om högst sextio dagar eller mobiliseringsövning, som kunde bli föreskriven i lag, skulle utvidgas i flera hänseenden. I det vid promemorian fogade lagutkastet ha sålunda intagits bestämmelser, enligt vilka i princip skall gälla förbud att skilja någon från anställning med anledning av värnpliktstjänstgöring, oavsett om denna varar längre eller kortare tid. Sådant förbud skall enligt utkastet även gälla mot avskedande med anledning av arbete som någon eljest på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna.

Vad i promemorian föreslagits har vunnit anslutning i flertalet av de avgivna yttrandena. I några yttranden ha dock framställts erinringar mot utkastet i vad det innebär inskränkning i arbetsgivarens rätt att avskeda en arbetstagare med anledning av den första längre värnpliktstjänstgöringen. Det har befarats, att de i utkastet intagna reglerna skulle komma att i alltför hög grad binda arbetsgivaren. Den skillnad som föreligger mellan nämnda tjänstgöring och annan värnpliktstjänstgöring har beaktats i utkastet genom ett stadgande, som tillerkänner bindande verkan åt en överenskommelse av det innehåll att ingånget arbetsavtal skall upphöra att gälla vid den första värnpliktstjänstgöringens början. Detta stadgande har emellertid i berörda yttranden icke ansetts vara tillfyllest för att undanröja anförda olägenheter av att lagstiftningen erhöles tillämpning även å denna tjänstgöring.

Den i promemorian förebragta utredningen synes giva vid handen att frågan om den första värnpliktstjänstgöringens inbegripande under lagstiftningen icke har så stor praktisk betydelse för de värnpliktiga som man kunde vara böjd för att antaga. Att med hänsyn till de betänkligheter som anförts helt utesluta nämnda tjänstgöring i detta sammanhang synes dock icke vara lämpligt. Den i utkastet intagna principiellt följdriktiga ståndpunkten är enligt min mening av icke ringa psykologisk betydelse. Med hänsyn härtill och då i allt fall arbetsgivaren beretts möjlighet att tillvarata sina intressen genom förbehåll vid arbetsavtalets ingående vill jag ansluta mig till den ståndpunkt som intagits i det remitterade utkastet.

I två yttranden har framhållits, att den föreslagna lagstiftningen icke vore anpassad för krig eller krigsliknande förhållanden. Vad sålunda anförts

torde vara riktigt. Det synes dock icke vara påkallat att nu införa något undantag för en sådan situation.

I överensstämmelse med vad sålunda anförts har jag låtit utarbета förslag till lag om förbud mot värnpliktligs skiljande från anställning m. m.

Vad härefter angår de särskilda bestämmelserna i lagen torde såsom 1 § böra intagas den grundläggande bestämmelsen om förbud att skilja någon från anställning med anledning av värnpliktstjänstgöring eller arbete, som han eljest på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna. Av svenska arbetsgivareföreningen har uttalats, att ett förbud av ifrågavarande art borde inskränkas till det fall att arbetstagaren under minst ett år innehaft anställningen i fråga. Tillräckliga skäl till en sådan inskränkning, som saknar motsvarighet i 1914 års lag, torde dock icke föreligga.

I övrigt må framhållas att, enligt 1 § i det remitterade lagutkastet, förbudet skulle gälla allenast skiljande från anställning, som ej uppenbarligen vore av tillfällig natur. Nu nämnda begränsning kan dock sägas ligga i sakens natur och torde fördenskuU kunna uteslutas. Det må erinras att med ifrågavarande förbud mot skiljande från anställning överhuvud ej åsyftas att utsträcka den avtalade giltighetstiden för arbetsavtalet i annan mån än som kan anses följa av att sådana överenskommelser förklaras ogiltiga, vilka innebära att arbetstagaren kan skiljas från sin anställning på grund av annan värnpliktstjänstgöring än den första tjänstgöringen eller på grund av arbete som i övrigt avses i lagstiftningen. Förbudet mot skiljande från anställning gäller sålunda allenast avskedande, som föranledes av värnplikts-tjänstgöringen eller arbetet i fråga, och alltså ej avskedande av annan, självständig grund. Utöver vad nu sagts torde bestämmelsen i 1 § i det remitterade utkastet ej böra undergå annat än en redaktionell jämkning.

Efter nu nämnda bestämmelse torde såsom andra stycke i 1 § böra upptagas ett stadgande i huvudsak motsvarande 4 § i det remitterade utkastet, enligt vilket förbudet mot avskedande ej skall gälla, där arbetstagaren avsiktligt bibragt arbetsgivaren oriktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden. Av socialstyrelsen har föreslagits, att i lagen borde särskilt angivas, att arbetsgivaren vore fri från skyldigheten att återtaga en anställd i tjänst, om arbetstagaren väl icke genom direkt oriktiga uppgifter men genom avsiktligt förtigande av vissa omständigheter bibragt arbetsgivaren en felaktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden. Det synes dock icke kunna råda någon tvekan om att ett sådant förfarande innefattas i nyssnämnda bestämmelse, och den av socialstyrelsen förordade föreskriften lär för-denskuU icke vara erforderlig.

I detta sammanhang må uppmärksammas det av arbetsdomstolens ordförande särskilt berörda fall, att under tiden för värnpliktstjänstgöring vidtagas inskränkningar i fråga om arbetsgivarens rörelse så att han icke kan sysselsätta samma arbetsstyrka som tidigare. Med anledning av vad arbetsdomstolens ordförande anfört därom vill jag framhålla, att arbetsgivaren i dylik händelse icke kan anses berättigad att skilja den värnpliktige från hans anställning, om enligt eljest tillämpad turordning en annan arbets-

tagare bort vara närmare att frånträda sin anställning och i fråga om den värnpliktige icke föreligger något särskilt förhållande som kan berättiga hans avskedande. Skulle han likväl avskedas, måste detta anses ha skett på grund av värnpliktstjänstgöringen och sålunda icke på grund av indragningen i fråga om arbetsstyrkan.

Såsom förut nämnts ha under 2 § i det remitterade lagutkastet intagits vissa undantagsbestämmelser. Första stycket av sagda paragraf i utkastet avser att reglera det fall, att den anställda skall fullgöra den första, längre värnpliktstjänstgöringen. Därvid medges såsom förut nämnts, att vid ingående av ett arbetsavtal träffas överenskommelse därom att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början. Av vad jag förut anfört framgår, att den avtalsfrihet, som utkastet på denna punkt medgivit, bör bibehållas.

I det remitterade lagutkastet stadgades även, att arbetsgivaren skulle äga att skilja arbetstagaren från hans anställning med anledning av den första värnpliktstjänstgöringen, såframt det med skäl kunde antagas, att anställningen oavsett värnpliktstjänstgöringen skulle ha upphört före utgången av den tid som vore bestämd för denna. Emot denna bestämmelse har av såväl arbetsdomstolens ordförande som landsorganisationens sekretariat anmärkts, att den icke vore erforderlig. De skäl som anförts till stöd för anmärkningarna torde ock vara bärande. Det följer sålunda redan av vad förut anförts, att en värnpliktig icke äger rätt att få återinträda i tjänst, om hans anställning oavsett värnpliktstjänstgöringen skulle hava upphört före utgången av den tid som är bestämd för denna. Sagda bestämmelse torde sålunda kunna uteslutas.

Såsom andra stycke i 2 § har i det remitterade lagutkastet upptagits en bestämmelse, enligt vilken värnpliktig, som inkallas till tjänstgöring, vilken ej blivit till tiden i lag bestämd, må skiljas från sin anställning, såframt tjänstgöringen med skäl kan antagas komma att omfatta så lång tid, att anställningen skulle ha upphört före tjänstgöringens slut. Även denna bestämmelse torde vara överflödig och kunna uteslutas.

I samband med regleringen av frågan om verkan av den första värnplikts-tjänstgöringen torde böra uppmärksammas ett av köpmännens garantiförening framställt önskemål, att såsom villkor för anställningens fortbestånd under värnpliktstjänstgöring borde föreskrivas, att arbetstagaren redan före tjänstgöringens påbörjande gjort anmälan om önskan att få återkomma till arbetet. Detta önskemål synes kunna tillgodoses så tillvida att såsom andra stycke i 2 § införes en bestämmelse, enligt vilken med bindande verkan må träffas överenskommelse av innehåll att arbetstagaren skall, därest han önskar återinträda i arbetsgivarens tjänst efter den första värnpliktstjänstgöringen, vara skyldig att giva denne meddelande därom före tjänstgöringens början.

Den första, längre värnpliktstjänstgöringen har i utkastet beskrivits genom angivande, att tjänstgöringen skall vara till tiden i lag bestämd och



omfatta mer än tre månader. Emot denna bestämning synes ej vara något att erinra.

Under 3 § i lagen torde i överensstämmelse med det remitterade utkastet böra upptagas en bestämmelse, varigenom angives, att arbetstagaren bör i god tid förut giva arbetsgivaren meddelande om den dag, då han kan återinträda i tjänst. I utkastet föreskrevs tillika, att arbetsgivaren ej skulle vara pliktig att låta värnpliktig återinträda i tjänst tidigare än en vecka, därest värnpliktstjänstgöringen omfattat mer än tre månader, och, därest tjänstgöringen omfattat mer än sex månader, tidigare än två veckor från det arbetsgivaren mottog meddelande som nyss sagts. Denna bestämmelse torde böra jämkas så att lika frist kommer att gälla för alla fall, då värnpliktstjänstgöringen omfattat mer än tre månader. Fristen i fråga torde med hänsyn till vad svenska arbetsgivareföreningen upplyst om gällande uppsägningstider i kollektivavtal böra fastställas till två veckor. I överensstämmelse med vad som anförts i promemorian finner jag ej erforderligt, att såsom svenska arbetsgivareföreningen begärt i lagen intages någon erinran om arbetstagaren åvilande skyldighet att utan oskäligt dröjsmål återinträda i tjänst sedan hindret därför upphört.

Socialstyrelsen har såsom förut nämnts uttalat, att i lagen syntes böra intagas en bestämmelse, enligt vilken värnpliktig, som återtoges i sin civila anställning, ej på grund av frånvaron skulle vara pliktig att vidkännas en uppenbar försämring i sina anställningsvillkor. Med anledning av denna hemställan torde under 4 § böra föreskrivas, att arbetstagare, som enligt vad i lagen stadgas äger återinträda i tjänst, ej skall vara pliktig att i vidare mån än som följer av det uppehåll, som föranletts av tjänstgöringen eller arbetet i fråga, vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna.

Beträffande härefter de skadeståndsbestämmelser som i det remitterade utkastet upptagits under 5 § torde böra vidtagas den ändringen, att i lagen tydligt utmärkes, att förbudet mot avskedande med anledning av tjänstgöring eller arbete som avses i lagen skall gälla även uppsägning som sker först efter det arbetstagaren återinträtt i tjänst. I två yttranden har föreslagits, att avskedande i strid mot lagens bestämmelser borde beläggas med straff. En sådan straffbestämmelse torde dock icke böra komma ifråga.

Såsom 6 § i lagen torde i huvudsaklig anslutning till 9 § andra stycket i utkastet böra upptagas stadgande, att förbehåll, varigenom i annat fall eller i vidare mån än som medges i 2 § göres inskränkning i rätt, som enligt lagen tillkommer arbetstagaren, skall vara utan verkan. 6 § i det remitterade utkastet torde, därest vissa redaktionella jämkningar vidtagas beträffande 3—5 §§, kunna utgå.

Enligt 7 § i det remitterade lagutkastet har det ålagts den som vill framställa skadeståndsanspråk på grund av den föreslagna lagen att anhängig-göra sin talan inom två år från det fordringen uppkom. Av svenska arbets-givareföreningen har uttalats, att arbetstagaren jämväl borde åläggas att inom viss kortare tid anmäla, huruvida han ville åberopa sin rätt att åter-

inträda i tjänst. Vad sålunda anförts synes böra beaktas. Stadgandet torde härjämte även i övrigt böra jämkas något.

Härefter torde böra upptagas de i 8 § av det remitterade utkastet upptagna bestämmelserna om laga domstol m. m. Såsom 9 § synes böra intagas stadgandet i första stycket av samma paragraf i utkastet om verkan av särskilda bestämmelser för befattningshavare i statens eller kommuns tjänst.

Vad slutligen angår övergångsbestämmelserna till lagen torde i enlighet med vad som förordats i det remitterade utkastet den nya lagen i fråga om den första värnpliktstjänstgöringen icke böra gälla för dem som anställts före lagens ikraftträdande.

I överensstämmelse med vad sålunda anförts har inom justitiedepartementet upprättats förslag till *lag om förbud mot värnpliktigs skiljande från anställning m. m.*»

Föredraganden hemställer, att lagrådets utlåtande över ifrågayarande lagförslag, av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar, måtte för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan behagar Hans Maj:t Konungen lämna bifall.

Ur protokollet:

Ragnar Kihlgren.

**Förslag**  
till  
**Lag**  
om förbud mot värnpliktigs skiljande från anställning m. m.

Häri genom förordnas som följer:

1 §.

Ej må någon skiljas från anställning med anledning av värnpliktstjänstgöring eller arbete, som han eljest på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna.

Vad nu sagts skall dock ej gälla, där arbetstagaren avsiktligt bibragt arbetsgivaren oriktig uppfattning om honom åvilande skyldighet att fullgöra tjänstgöring eller utföra arbete som avses i första stycket.

2 §.

Skall arbetstagaren fullgöra värnpliktstjänstgöring, som är till tiden i lag bestämd och omfattar mer än tre månader, vare arbetsgivaren utan hinder av vad i 1 § är stadgat berättigad att med anledning därav skilja arbetstagaren från anställningen, såframt vid arbetsavtalets ingående överenskommits att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början.

Har överenskommelse träffats av innehåll att arbetstagaren är skyldig att, därest han önskar återinträda i arbetsgivarens tjänst efter fullgörandet av tjänstgöring som avses i första stycket, giva arbetsgivaren meddelande därom före tjänstgöringens början, skall vad sålunda avtalats lända till efterrättelse.

3 §.

Arbetstagaren bör i god tid förut giva arbetsgivaren meddelande om den dag, då han kan återinträda i tjänst. Arbetsgivaren vare ej pliktig att, där tjänstgöringen eller arbetet i fråga omfattat mer än tre månader, låta arbetstagaren återinträda i tjänst tidigare än två veckor från det arbetsgivaren mottog sådant meddelande eller arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren.

## 4 §.

Arbetstagaren vare ej pliktig att i vidare mån än som följer av det uppehåll, vilket föranletts av tjänstgöringen eller arbetet i fråga, vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna.

## 5 §.

Vägrar arbetsgivaren i strid mot denna lag att låta arbetstagaren återinträda i tjänst eller skiljer han eljest i strid mot vad i lagen är stadgat arbetstagaren från hans anställning, vare han pliktig att ersätta uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

## 6 §.

Förbehåll, varigenom i annat fall eller i vidare mån än som medgives i 2 § göres inskränkning i rätt som enligt denna lag skall tillkomma arbetstagaren, vare utan verkan.

## 7 §.

Den som vill framställa skadeståndsanspråk enligt 5 § skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren varit berättigad att återinträda i tjänst eller från det han därefter skildes från anställningen dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, vare arbetstagaren sin rätt förlustig.

## 8 §.

Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

## 9 §.

Äro för befattningshavare i statens eller kommuns tjänst särskilda bestämmelser meddelade rörande tjänstgöring eller arbete som avses i denna lag, skall vad sålunda bestämts gälla allenast såvitt den anställde icke därigenom berövas rätt som enligt vad ovan stadgas skall tillkomma honom.

---

Denna lag träder i kraft dagen efter den då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

Genom denna lag upphäves lagen den 16 oktober 1914 (nr 271) om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete.

I fråga om den som anställts före nya lagens ikraftträdande skall nya lagen ej äga tillämpning såvitt angår värnpliktstjänstgöring som avses i 2 §.

---

*Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den 22 september 1939.*

Närvarande:

justitieråden EKLUND,  
LAWSKI,  
VON STEYERN,  
regeringsrådet HJÄRNE.

Enligt lagrådet tillhandakommet utdrag av protokoll över justitiedepartementsärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 20 september 1939, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättat förslag till lag om förbud mot värnpliktigs skiljande från anställning m. m.

Förslaget, som finnes bilagt detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av byråchefen för lagärenden i justitiedepartementet hovrättsrådet Gösta Walin.

*Lagrådet yttrade:*

Enär den från 1914 års lag upptagna bestämmelsen i 1 § andra stycket icke innehåller annat än vad som följer av de regler om avtals ogiltighet på grund av svek som numera äro givna i 30 § lagen den 11 juni 1915 om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, hemställer lagrådet att bestämmelsen utgår.

Den i 6 § lämnade föreskriften om lagens tvingande natur har betydelse ej blott för föregående paragrafer utan jämväl för 7 §. Den bör därför flyttas till annan plats i förslaget. Lämpligen kan den upptagas såsom ett sista stycke i 1 § med det innehåll, att förbehåll, varigenom inskränkning göres i rätt som enligt denna lag tillkommer arbetstagaren, icke skall vara bindande.

Iakttages detta kan lämpligen åt 2 § givas det innehållet, att om arbetstagaren skall fullgöra värnpliktstjänstgöring, som är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader, äger arbetsgivaren utan hinder av vad i 1 § stadgas skilja arbetstagaren från hans anställning, därest vid arbetsavtalets ingående överenskommits att så må ske, samt att överenskommelse ock må träffas om att arbetstagaren är skyldig att, därest han önskar återinträda i arbetet efter tjänstgöring som här avses, underrätta arbetsgivaren därom före tjänstgöringens början.

I övrigt lämnas förslaget utan erinran.

Ur protokollet:

Wilhelm von Schwerin.

*Utdrag av protokollet över justitiedepartementensärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet å Stockholms slott den 22 september 1939.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena SANDLER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WESTMAN, WIGFORSS, MÖLLER, ENGBERG, SKÖLD, QUENSEL, FORSLUND, ERIKSSON, STRINDLUND.

Chefen för justitiedepartementet, statsrådet Westman, anmäler, efter gemensam beredning med chefen för socialdepartementet, lagrådets den 22 september 1939 avgivna yttrande över det den 20 september 1939 till lagrådet remitterade förslaget till *lag om förbud mot värnplikts skiljande från anställning m. m.*

Efter redogörelse för innehållet i lagrådets utlåtande anför föredraganden:

»Enligt andra stycket i 1 § av förslaget skall det i första stycket av paragrafen intagna förbudet mot värnplikts skiljande från anställning ej gälla, där arbetstagaren avsiktligt bibragt arbetsgivaren oriktig uppfattning om honom åvilande skyldighet att fullgöra tjänstgöring som avses i lagen. Av lagrådet har hemställts, att bestämmelsen, som upptagits från 1914 års lag i ämnet, måtte utgå, enär den icke innehölle annat än vad som följde av de regler om avtals ogiltighet på grund av svek som vore givna i 30 § lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. Med hänsyn till vad lagrådet sålunda anfört har bestämmelsen ansetts kunna uteslutas ur förslaget.

Beträffande 2 § har jag med anledning av vad lagrådet anfört i denna del vidtagit en redaktionell jämkning av andra stycket. Den av lagrådet jämväl berörda bestämmelsen i 6 § har införts såsom tredje stycke i 2 §. I följd härav ha 7—9 §§ i förslaget erhållit ändrad numrering.

I övrigt ha vidtagits vissa redaktionella jämkningar i förslagets bestämmelser. Därjämte har rubriken till den föreslagna lagen ansetts böra ändras till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnplikts-tjänstgöring m. m.*»

Föredraganden hemställer, att det i enlighet med vad nu angivits ändrade lagförslaget måtte jämlikt § 87 regeringsformen genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan förordnar Hans Maj:t Konungen, att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

*Ragnar Kihlgren.*



## **P r o m e m o r i a**

### **med utkast till lag om förbud mot värnpliktigs skiljande från anställning m. m.**

#### **Äldre bestämmelser.**

Redan i den numera upphävida legostadgan den 23 november 1833 fanns intagen en bestämmelse om förbud i visst fall mot värnpliktigs skiljande från anställning. I 51 § stadgades nämligen beträffande tjänstehjon av allmänna beväringssmannskapet att, om en sådan person inkallats till tjänstgöring eller vapenövning, som endast varat högst en månad, han skulle vara berättigad att återgå i sin förra tjänst. I 30 § av kungörelsen den 13 november 1860 angående den allmänna beväringen stadgades sedermera, att tjänstehjon eller lärling vore berättigad att efter vapenövning eller tjänstgöring i högst åtta veckor återgå i tjänsten. För ett särskilt tillfälle meddelades ett allmänt stadgande i ämnet. Med hänsyn till 1912 års försöksmobilisering föreskrevs nämligen genom en den 10 juni 1912 utfärdad lag att, om en värnpliktig, som var lagstadd eller annorledes anställd i annans tjänst eller arbete, var borta från sin anställning för fullgörande av skyldigheter, som ålåg honom enligt den samtidigt antagna mobiliseringslagen, husbonden eller arbetsgivaren icke finge av sådan anledning skilja den värnpliktige från anställningen.

#### **Gällande lag.**

Nu gällande bestämmelser i ämnet återfinnas i lagen den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete. Enligt denna lag, till vilken förslag framlades i proposition nr 81 till 1914 års riksdag, må värnpliktig, som är anställd »i annans tjänst eller arbete», ej skiljas från anställningen i anledning därav, att han har att fullgöra i värnpliktslagen stadgad övning om högst sextio dagar eller mobiliseringsövning, som kan bli föreskriven i särskild lag. Detta stadgande skall dock ej gälla, där den värnpliktige vid anställandet avsiktligt bibragt husbonden eller arbetsgivaren en oriktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden. I lagen är ytterligare föreskrivet att, om värnpliktig lider skada därigenom att, i strid mot de nu återgivna bestämmelserna, husbonde eller arbetsgivare ej fullgör vad honom till följd av den värnpliktiges anställning i hans tjänst eller arbete åligger, husbonden eller arbetsgivaren skall utgiva ersättning. Avtal, som strider mot lagens bestämmelser, är ogillt.

Till motivering av 1914 års lag anförde föredragande departementschefen vid remiss till lagrådet av förslaget till lagen bland annat följande:

Redan i 51 § av legostadgan den 23 november 1833 har för de arbetsförhållanden stadgan avser den grundsatsen vunnit erkännande, att om en i annans arbete anställd person nödgas någon tid vara borta från arbetet för fullgörande av sin medborgerliga förpliktelse att utbildas för rikets försvar, arbetsgivaren icke får i anledning av den anställdes frånvaro skilja honom från anställningen. Arbetstagaren anses i sådan händelse hava haft laga förfall av ett slag, som kräver särskild hänsyn. Att vapenövas är en av samhället ålagd plikt, som han icke kunnat undandraga sig, och hans bortavaro har påkallats av det viktigaste allmänna intresse. Vid sidan av det gagn, han även själv har av vapenövningens fullgörande, måste mer eller mindre väsentliga upppoffringar i personligt och ekonomiskt avseende vara förenade därmed, men givetvis är det önskvärt, att dessa icke bliva mera betungande än nödigt är. Avsevärda ekonomiska svårigheter kunna föranledas för den värnpliktige, om han icke efter vapenövningens slut äger att återvända till en anställning, som han vid dess början innehade. Det är därför av stor betydelse för honom, att rätt härtill inom skäliga gränser beredes, och med hänsyn till det allmänna ändamål, för vilket hans verksamhet hos arbetsgivaren avbrytes, synes det vara berättigat att, utöver vad som kan följa av allmänna regler, för dylika fall något inskränka arbetsgivarens befogenhet att entlediga arbetstagaren.

Departementschefen framhöll vidare, att en arbetstagares rätt att efter fullgjord vapenövning återfå sin anställning emellertid icke utan obillighet mot arbetsgivaren kunde sträckas längre än till någon viss kortare tid, och ett skäligt maximum i sådant hänseende syntes vara den i 1860 års kungörelse bestämda tiden av åtta veckor eller i runt tal sextio dagar.

Lagen den 16 oktober 1914 var utarbetad med tanke på den nya härordning, som infördes samma år. Enligt denna blev värnpliktstjänstgöringen i dess helhet förlängd, och vapenövningar blevo förlagda till senare värnpliktsår än dittills varit förhållandet. De värnpliktiga hade i allmänhet att fullgöra dels en första och huvudsaklig tjänstgöring, den s. k. rekrytskolan, dels ock repetitions-, reservtrupp- och landstormsövningar. På grund av respektive övningars längd medförde icke den första tjänstgöringen, men däremot i regel repetitions-, reservtrupp- och landstormsövningarna rättighet enligt den ifrågavarande lagen till återinträde i förut innehavd anställning.

Genom den nu gällande värnpliktslagen den 30 juni 1936 har värnplikts-tjänstgöringen visserligen förlängts i förhållande till den som var föreskriven enligt 1925 års härordning. Tjänstgöringstiden är dock nu kortare än enligt 1914 års härordning. Alltjämt gäller emellertid, att den eller de huvudsakliga tjänstgöringsperioderna äro längre än sextio dagar och alltså ej falla under lagen den 16 oktober 1914. De värnpliktiga, som tillhöra infanteriet, trängtrupperna och intendenturtrupperna, ha i allmänhet att fullgöra en första tjänstgöring om etthundrafemtio dagar. För värnpliktiga tillhörande andra specialvapen än de nyss angivna ävensom för studenter och likställda samt dem, som uttagits till underbefäl eller fackmän, är den första tjänstgöringen längre och växlar, där den fullgöres i en omgång, mellan ett-hundrasjuttio och trehundrafyrtio dagar. Repetitionsövningarnas längd upp-

går till högst trettio dagar; dock skola i vissa fall två repetitionsövningar fullgöras. Härjämte kan förekomma beredskapsövning om högst trettio dagar. Landstormsövningarna ha enligt 1936 års försvarsordning en längd av fem eller, för befälsutbildad personal, tolv dagar. Reservtruppövningarna äro avskaffade. 1914 års lag har följaktligen numera tillämpning å repetitions-, beredskaps- och landstormsövningar.

#### Tidigare förslag om ändring i gällande lag.

Vid 1916 års riksdag väcktes inom båda kamrarna motioner (I: 4 och II: 8) med yrkande att riksdagen måtte besluta vissa ändringar i 1914 års lag. De föreslagna ändringarna avsågo dels utsträckande av det i lagen stadgade förbudet mot värnpliktigs skiljande från tjänst till att gälla all tjänstgöring enligt värnpliktslagen, oberoende av tjänstgöringstidens längd, dels ock tydligt angivande, att lagen hade avseende jämväl å värnpliktig anställd i statens eller kommuns tjänst.

I sitt över motionerna avgivna utlåtande (nr 23) anförde lagutskottet bland annat följande:

Då ju principen om värnpliktigs rätt till bibehållande av anställning vunnit statsmakternas godkännande, måste det enligt utskottets förmenande vara mindre följdriktigt, att dylik rätt förvägras värnpliktig, som underkastats den redan i och för sig ofta ganska kännbara uppoffring, genomgåendet av rekrytskola eller annan längre tjänstgöring innebär, men medges värnpliktig, som fullgjort vapenövning under högst 60 dagar, ehuru hans uppoffring ingalunda varit lika avsevärd. Till stöd härför måste då kunna åberopas, att arbetsgivarens intressen skulle obehörigen åsidosättas, därest han ålades återtaga värnpliktig arbetstagare även efter frånvaro på grund av rekrytskola eller annan längre vapenövning. Härvidlag torde beskaffenheten av det arbete, däri den värnpliktige är anställd, icke sakna betydelse. I industri och hantverk torde i allmänhet ej förefinnas större svårighet att skaffa fullgod vikarie för den bortavarande och även om det i vissa fall för arbetsgivaren skulle vara en uppoffring att nödgas återtaga arbetaren, vill utskottet dock ifrågasätta, huruvida icke härvidlag kan för arbetsgivaren anses föreligga en medborgerlig skyldighet, liksom det för arbetstagaren utgör en medborgerlig plikt, att underkasta sig den uppoffring, som värnpliktstjänstgöringen kan innebära. Förevarande spörsmål kräver emellertid en allsidig utredning, som utskottet icke varit i tillfälle företaga. Särskilt torde böra beaktas frågan, huruvida alla arbetsavtal böra i förevarande hänseende likställas. Det kan även ifrågasättas, huruvida det icke vore lämpligt att fastställa en viss minimitid, under vilken löntagaren skall hava varit anställd hos arbetsgivaren före värnpliktstjänstgöringens början, för att han må komma i åtnjutande av förmånen att återfå platsen efter tjänstgöringens slut.

Vad härefter angår motionärernas yrkande om sådan ändring i förevarande §, att det i lagtexten tydligt bleve angivet, att med »annans tjänst» jämväl förstås anställning i statens eller kommuns tjänst, bör visserligen enligt utskottets mening, särskilt med hänsyn till den för lagen åberopade motiveringen, icke råda tvivel om, att gällande bestämmelser avse jämväl dylik anställning. Emellertid torde i samband med den av utskottet ifrågasatta utredning, varom ovan nämnts, lämpligen jämväl böra övervägas, hu-

ruvida icke ett förtydligande i av motionärerna angiven riktning bör vidtagas.

Utskottet hemställde därefter, att riksdagen ville i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, det täcktes Kungl. Maj:t taga under övervägande, under vilka förutsättningar sådan ändring skulle kunna vidtagas av 1 § i 1914 års lag, att dels värnpliktig tillkommande rätt att efter fullgjord vapenövning återfå sin anställning utsträcktes att gälla även för det fall, att vapenövningens längd överstege sextio dagar, och dels i lagtexten tydligt angåves, att med »annans tjänst» jämväl finge förstås anställning i statens eller kommunens tjänst.

Fyra ledamöter av utskottet reserverade sig mot utskottets beslut och avstyrkte motionerna. Utskottets hemställan blev emellertid av riksdagen bifallen, varefter skrivelse i ämnet avläts den 9 maj 1916 (nr 98).

Riksdagens skrivelse remitterades den 23 november 1916 till *socialstyrelsen*, som den 30 december 1922 avgav utlåtande i ärendet. Däri anförde styrelsen:

Syftet med det av riksdagen i den remitterade skrivelsen ifrågasatta utsträckta skyddet för den enskilde mot risken att genom värnpliktens fullgörande förlora sin anställning torde från allmänt medborgerlig synpunkt otvivelaktigt i och för sig vara förtjänt av beaktande. Undersöker man emellertid närmare, huru föreskrifter till förverkligande av nu berörda syfte i praktiken komme att verka, finner man snart, att spørgsmålet ingalunda ligger så klart till och att de ifrågasatta lagstiftningsåtgärderna äro ägnade att ingiva betänkligheter.

Som bekant har tillämpningen av legostadgans föreskrifter alltmera kommit ur bruk även på de områden, där den överhuvud taget kan tillämpas, och regleras numera anställningsvillkoren i övervägande mån av kollektivavtalen, vilka i regel kännetecknas av en påfallande löshet i fråga om anställningens bestånd. Till belysande härav må meddelas följande statistiska siffror, vilka avse 1920 års kollektivavtal.

Uppsägningstiden utgjorde:	Berörda arbetare:
3 veckor eller längre tid .....	21,729
2 veckor .....	62,891
1 vecka eller kortare tid .....	121,230
Ingen uppsägningstid stipulerad .....	231,037

Dessa siffror tydliggöra huru lätt en arbetsgivare skulle kunna undandraga sig de skyldigheter i förevarande hänseende, som lagstiftaren kunde ålägga honom. Han hade i regel att endast någon helt kort tid före skyldighetens inträdande uppsäga den anställde. Eller också kunde han, om han nödgats återtaga en arbetare efter fullgjord värnplikt, nästan omedelbart uppsäga och avskeda honom. Den trygghet, som man med förevarande lagstiftningsåtgärd avser att bereda arbetstagaren, skulle sålunda ofta bliva allenast ett bedrägligt sken.

Till undvikande av nyss berörda svårighet kunde det möjligen ifrågasättas att betaga arbetsgivaren rätten att uppsäga ett arbetsavtal viss tid före och viss tid efter den anställdes värnpliktstjänstgöring. Genomförandet av en sådan anordning skulle emellertid uppenbarligen medföra betydande praktiska olägenheter. Sålunda ha vissa arbetsföretag, exempelvis byggnads-

företag, en mycket kort varaktighet och ha mången gång upphört att existera, när arbetaren rycker ut från sin värnpliktstjänstgöring. Även inom mera bestående företag, såsom fabriker o. d., kunna konjunkturerna under loppet av några få månader så minska behovet av arbetskraft, att tillfälle till arbete över huvud taget ej kan beredas en återvändande värnpliktig. Jämväl må erinras, att värnpliktens fullgörande ofta betecknar ett naturligt avsnitt i en ung mans levnadsbana, som i vissa fall utan olägenhet kan, ja, till och med bör förenas med ombyte av anställning. Styrelsen syftar härvid på de talrika fall, där den tidigare anställningen lämpat sig för ynglingens krafter och förmåga (springpojkar o. d.) men ej erbjuder den fullvuxne mannen tillfälle till full kraftutveckling och full arbetsinkomst. Ofta får här värnpliktstiden tjäna såsom den naturliga gränsen, efter vars passerande den unge mannen har att söka sig nytt arbete. Slutligen kunde ifrågasättas, om ej en skyldighet för arbetsgivaren att i sin tjänst återtaga en arbetare rättvisligen borde motsvaras av en skyldighet för denne att återgå till den anställning, som för hans räkning måst hållas vakant — en skyldighet, som otvivelaktigt skulle möta motstånd från de anställdas sida.

Även om man bortser från nu berörda och liknande svårigheter, kan det ifrågasättas, om en lagstiftning i den antydda riktningen skulle lända den värnpliktige till gagn. Redan under nu rådande förhållanden söker arbetsgivaren i många fall undvika de olägenheter, vilka hans biträdens värnplikts-tjänstgöring medför. Härom vittna bland annat de vanligt förekommande ehuru föga tilltalande annonserna, att »exercisfri yngling får anställning». Skulle man genom tvångsföreskrifter ålägga arbetsgivaren ökade förpliktelser mot anställda i samband med deras fullgörande av värnpliktstjänstgöring, har man all anledning befara, att arbetsgivare allmänt skulle undvika att över huvud taget anställa personer, som hade att fullgöra sådan tjänstgöring. I stället för att bereda dem ett skydd äventyrade man sålunda att för ynglingar i och före värnpliktsåldern försvåra möjligheterna att förskaffa sig arbete och utkomst.

Om sålunda betänkligheter av olika slag kunna resas mot en lagstiftning i ämnet, vill det synas styrelsen, som om det ifrågavarande syftet i avsevärd mån skulle kunna tillgodoses genom åtgärder från de anställdas egen sida. Vid uppgörandet av kollektivavtal torde nämligen deras organisationer i många fall ha tillfälle att få till stånd bestämmelser, som i skälig mån tillförsäkra de anställda att efter värnpliktsövningar återfå deras anställning. I åtskilliga dylika avtal ha också redan intagits bestämmelser i nu berörda avseende. Sålunda stadgades i det numera utlupna riksavtalet vid de mekaniska verkstäderna, att arbetare, som för fullgörande av värnplikt erhållit ledighet från sin anställning, ägde efter värnpliktstjänstens fullgörande rätt att, i den mån arbete funnes vid vederbörande verkstad, åter erhålla arbete vid densamma, därest anmälan därom framställdes så fort ske kunde efter tjänstgöringens avslutande. I kollektivavtalet vid de enskilda järnvägarna föreskrives, att om järnvägsman fullgör sin värnplikt vid lagstadgad ålder, skall han efter vapenövningarnas slut återtagas i arbetet. Fullgöres åter värnplikten å annan tid, skall det bero på särskild överenskommelse, huruvida han skall äga återtagas. Om järnvägsman på grund av sjukdom nödgats fullgöra sin värnplikt senare än vid lagstadgad ålder, förfäres som om han fullgjort densamma vid lagstadgad ålder.

Framhållas må även i detta sammanhang, att den offentliga arbetsförmedlingen torde vara ägnad att i viss mån motverka de olägenheter, som den remitterade riksdagsskrivelsen avser att förebygga. För åtgärder i denna riktning ha också särskilda statsbidrag tilldelats den offentliga arbetsförmedlingen.

På grund av vad sålunda anförts ansåg styrelsen sig icke kunna förorda någon lagstiftningsåtgärd i det syfte, som med riksdagens framställning avsågs. Den 12 juni 1925 beslöt Kungl. Maj:t, att riksdagens skrivelse icke skulle föranleda någon vidare Kungl. Maj:ts åtgärd.

Vid 1924, 1925, 1929 och 1930 års riksdagar väcktes motioner (1924 I: 176, 1925 I: 236, 1929 II: 325 och 1930 II: 47) med yrkanden om ändring i 1914 års lag. På hemställan av vederbörande utskott (särskilda utskottet vid 1924 års riksdag, utlåtande nr 2; första särskilda utskottet vid 1925 års riksdag, utlåtande nr 1; första lagutskottet vid 1929 och 1930 års riksdagar, utlåtanden nr 26 resp. 7) blevo motionerna av riksdagen avslagna.

Vid 1933 års riksdag hemställdes i motion (II: 104) av herrar Hagberg i Luleå och Brädefors, att riksdagen måtte besluta införande av en lagbestämmelse, som förpliktade alla företag och enskilda personer, som hade arbetare i sin tjänst, att vid militärtjänstgöringens slut återtaga dessa sina anställda i arbete, samt ålade företag eller enskild person, som ej efterföljde denna bestämmelse, att utbetala full månadslön under tre månader åt personal, som efter slutad militärtjänstgöring icke återfinge sitt tidigare innehavda arbete.

Andra lagutskottet anförde i utlåtande (nr 20) över motionen:

Utskottet hyser den uppfattningen, att de olägenheter, som fullgörandet av värnpliktstjänstgöring kan medföra för de enskilda, böra såvitt möjligt är minskas. En lagstiftning av det innehåll, som föreslås i motionen, skulle emellertid knappast verka i sådan riktning. Om en arbetsgivare icke vore villig att ställa sig till efterrättelse de föreskrifter, som lagen i förevarande hänseende skulle giva, vore hans möjligheter att kringgå lagen synnerligen stora, såsom också socialstyrelsen och första lagutskottet tidigare framhållit. Det skulle även antagligen visa sig, att arbetsgivarnas benägenhet att vid anställning av platssökande giva företräde åt dem, som fullgjort värnpliktstjänstgöring eller äro frikallade därifrån, skulle ökas. En sådan utvidgning, som i motionen föreslås, av tidsbestämmelsen i 1914 års lag skulle sålunda bereda de arbetssökande ynglingar, vilka ännu icke fullgjort dem åliggande värnpliktstjänstgöring, större svårigheter att erhålla arbete, än som redan nu förefinnas. Ett antagande av motionärernas förslag om oinskränkt rätt att återinträda i arbete efter värnpliktstjänstgöring skulle alltså kunna medföra en verkan, som alls icke av dem är avsedd.

Utskottet anser sig med hänsyn till det anförda sakna anledning att förorda motionärernas hemställan om ändring i de bestämmelser, som stadgats i 1914 års lag. Härav följer, att utskottet ej heller kan tillstyrka det i avslutning till denna hemställan i motionen framställda förslaget angående ersättning åt arbetare, som icke skulle återfå sin anställning efter värnplikts-tjänstgöring.

Utskottet hemställde, att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Riksdagen biföll utskottets hemställan.

Även vid 1936 års riksdag var frågan om ändring i 1914 års lag föremål för behandling. I motion (II: 150) av herr Henrikson m. fl. hemställdes, »att

riksdagen måtte besluta att i lag fastställa förbud i visst fall mot värnpliktigas skiljande från det arbete eller den tjänst de vid inkallande till värnpliktstjänstgöring inneha och att fullgod gottgörelse genom statens försorg lämnas i de fall värnpliktig vållas förluster genom mistad eller försämrad arbetsanställning på grund av fullgörande av värnpliktstjänstgöring».

I sitt utlåtande (nr 3) över motionen yttrade andra lagutskottet, att utskottet ej heller då funne skäl anförda, som visade, att en ändring av 1914 års lag på det sätt, som motionärerna föresloge, skulle medföra det gagn, som av dem avsåges. Utskottet kunde ej heller tillstyrka förslaget om gottgörelse genom statens försorg åt värnpliktig i de av motionärerna avsedda fallen. Utskottet hemställde, att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

Riksdagen biföll utskottets hemställan.

Vid samma riksdag föreslogs i en motion (II:760), som av herr Meyerhöffer m. fl. väckts i anledning av Kungl. Maj:ts proposition nr 225 angående försvarsväsendets ordnande, bland annat, att värnpliktig skulle genom lagstiftning tryggas mot avskedande från av honom innehavd anställning i civilt arbete.

Särskilda utskottet, till vilket motionen hänvisades, upptog densamma till behandling i samband med § 27 i förslaget till värnpliktslag. Denna paragraf innefattade bestämmelser om förlängning av utbildningstiden för de värnpliktiga i vissa fall. I sitt utlåtande (nr 1), mot vilket riksdagen i denna del icke gjorde någon erinran, förklarade utskottet sig anse, att det — därest förslaget om förlängd utbildningstid i vissa fall vunne riksdagens bifall — förtjänade övervägas, huruvida icke tidsbestämmelsen i 1914 års lag borde utvidgas.

Vid 1937 års riksdag väcktes inom andra kammaren tre motioner i förevarande fråga, nämligen av herr Åqvist m. fl. (nr 269), av herr Hansson i Örebro (nr 272) och av herr Sandström i Sollefteå m. fl. (nr 353). I samtliga motionerna påyrkades en utredning, huruvida icke det i 1914 års lag stadgade förbudet mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete kunde utsträckas att gälla även längre tjänstgöringstid än sextio dagar.

Andra lagutskottet berörde i sitt utlåtande (nr 10) över oförmälda motioner till en början frågan om värnpliktstjänstgöringens inflytande på giltigheten av tentamina vid universitet och högskolor. Härom anförde utskottet följande:

Grundsatsen att fullgörande av militär tjänstgöring såvitt möjligt icke får vålla värnpliktig avbräck i hans civila verksamhet har kommit till uttryck även i vissa föreskrifter rörande studerande vid universitet och högskolor. Sålunda innehåller § 11 i Kungl. Maj:ts stadga angående filosofiska examina den 1 november 1907 bestämmelsen, att om studerande undergått värnpliktsövningar eller fullgjort annan militär tjänstgöring, dessförinnan avlagda tentamina härvid skola beräknas vara avlagda så många dagar senare som detta studiehinder tillförlitligen styrkes hava varat. Motsvarande stadganden finnas i de av universitetskanslern fastställda studieplanerna inom de teologiska och juridiska fakulteterna. Enligt vad för utskottet upplysts

torde samma regel, ehuru utan stöd av uttrycklig föreskrift, tillämpas även vid universitetens medicinska fakulteter och vid karolinska institutet.

Utskottet anförde härefter, bland annat:

Utskottet finner, i likhet med motionärerna, det mindre följdriktigt, att rätt till bibehållande av anställning förvägras värnpliktig, som underkastats den redan i och för sig ofta ganska kännbara uppoffring, fullgörandet av en längre tids tjänstgöring innebär, men medges värnpliktig, som fullgjort värnpliktsövning under högst sextio dagar, ehuru den senares uppoffring icke varit lika avsevärd. I detta sammanhang må även erinras om ovan återgivna uttalande av 1936 års riksdag, att det förtjänade övervägas, huruvida icke tidsbestämmelsen i 1914 års lag i ämnet borde utvidgas. Enligt utskottets mening tala starka skäl för en sådan utvidgning. Utskottet förbiser härvid ingalunda vikten av de invändningar, som gjorts mot tidigare förslag i denna riktning. Att en vidgad lagstiftning på området i vissa fall skulle medföra en uppoffring såväl för arbetsgivaren som ock för den arbetare, som ersatt den värnpliktige under dennes bortavaro, synes icke kunna bestridas. Vidare har särskilt framhållits, att en arbetsgivare har stora möjligheter att kringgå lagen, exempelvis genom att uppsäga den anställda kort tid före inträdandet av den skyldighet, som enligt lagen åvilar arbetsgivaren. Det har dessutom påpekats, att arbetsgivarnas benägenhet att vid anställning av platssökande giva företräde åt dem, som fullgjort värnpliktstjänstgöring eller äro frikallade därifrån, antagligen skulle ökas. En utvidgning av förbudet i 1914 års lag kunde vid sådant förhållande befaras försämra arbetsmöjligheterna för dem, som hava värnpliktstjänstgöring att fullgöra.

För vinnande av upplysning, huruvida icke utvägar finnas till undanröjande eller förminskande av de olägenheter, som kunna vara förenade med en utsträckning av lagen, bör enligt utskottets mening en förnyad utredning av hithörande spörsmål komma till stånd.

Utskottet finner det vidare kunna ifrågasättas, huruvida icke en ny lagstiftning i ämnet även i annat hänseende bör erhålla något större räckvidd än den nu gällande. Såsom av den i det föregående lämnade redogörelsen framgår tillämpas i allmänhet redan nu beträffande studerande vid universitet och högskolor grundsatsen, att giltighetstiden för tentamina, som avlagts före fullgörandet av värnpliktstjänstgöring, förlänges med tid motsvarande tjänstgöringens längd. Ehuru några olägenheter av den nu gällande ordningen härvidlag tydligen icke försports, tala dock vissa skäl för lämpligheten av att i lag fastslå denna grundsats.

I enlighet med hemställan av utskottet anhöll riksdagen härefter i skrivelse (nr 41), att Kungl. Maj:t ville låta verkställa utredning beträffande frågan huruvida och i vad mån värnpliktig tillkommande rätt att efter fullgjord värnpliktsövning återfå sin anställning kan utsträckas även för det fall, att övningens längd överstiger sextio dagar, ävensom rörande därmed sammanhängande spörsmål.

#### **Bestämmelser i kollektivavtal om rätt för arbetare att efter värnpliktstjänstgöring återfå arbetsanställning m. m.**

Sedermera har inom socialstyrelsen efter därom framställd begäran utarbetats en den 17 maj 1938 dagtecknad promemoria angående bestämmel-



ser i vissa kollektivavtal rörande rätt för arbetare att efter värnpliktstjänstgöring återfå arbetsanställning m. m. Promemorian innehåller följande:

I nedanstående översikt lämnas ur vissa viktigare avtal, främst riksavtal, uppgifter rörande där förefintliga bestämmelser, som avse att tillförsäkra arbetarna rätt till återinträde i tjänst efter fullgjord värnpliktstjänstgöring samt vad i övrigt finnes stadgat beträffande reglerna för permittering och återanställning. I det sistnämnda hänseendet kan erinras om, att i de fall då arbetsgivarparten tillhör Svenska Arbetsgivareföreningen, han enligt dess stadgar är skyldig att i kollektivavtal intaga en bestämmelse av innehåll, bl. a. att »arbetsgivaren har rätt att fritt antaga eller avskeda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej». Följaktligen kan i dylika avtal i regel ej intagas några särbestämmelser rörande ordning vid permittering eller återanställning, då ju detta skulle innebära en inskränkning i arbetsgivarens enligt avtalet tillförsäkrade rättigheter.

I riksavtalet för bilverkstäderna samt i de verkstadsregler, som gälla för till Sveriges Verkstadsförening anslutna verkstäder, stadgas beträffande värnpliktstjänstgöring, att »arbetare är berättigad att för fullgörande av värnplikt erhålla ledighet från sin anställning, vilket för honom innebär rätt att efter värnpliktstjänstgöringens fullgörande, i den mån arbete finnes vid vederbörande verkstad, åter erhålla arbete vid densamma, därest anmälan där-om framställes så fort ske kan efter tjänstgöringstidens avslutande».

Riksavtalen för tidningstryckerier och litografer stadga, att »arbetare, som inkallats för fullgörande av värnpliktsutbildning eller mobiliseringsövning, skall vid återkomsten därifrån återfå sin anställning. För lärling inräknas icke värnpliktstiden i lärotiden eller i tiden för lärlings uppflyttning i högre lönegrad. För yrkesarbetare, tryckeribiträden och hjälparbetare inräknas värnpliktstiden i anställningstiden vid uppflyttning i högre lönegrad». I fråga om semester för sådan arbetare, som under året har att deltaga i värnpliktsövning eller mobiliseringsövning om 25 dagar eller mera, stadgas, att arbetare detta år ej skall åtnjuta semesterledighet men dock erhålla honom tillkommande semesterersättning. Liknande bestämmelser återfinnas i avtalen för civiltryckerier, tapetfabriker och bokbinderier.

I riksavtalet för pappersbruksindustrien finnes bland semestervillkoren upptaget en bestämmelse, att »frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall och fullgörande av värnpliktstjänstgöring ävensom av bristande krafttillgång vid träsliperier vållad driftsinskränkning intill sammanlagt 800 arbetstimmar räknas som arbetstid».

I ett av bagerinäringens distriktsavtal stadgas beträffande återinträde i arbete, att »fast anställd arbetare, som inkallats för fullgörande av värnplikt, har rätt till återinträde i arbete, så vitt framställning därom göres antingen före värnpliktstjänstgöringens början eller senast 14 dagar före dess slut».

Svenska Sockerfabriksaktiebolagets avtal för sockerfabrikerna stadgar i fråga om semester bl. a.: Frånvaro från arbetet — — — för fullgörande av repetitionsövning såsom värnpliktig räknas såsom arbetad tid vid bedömandet av arbetares rätt till semester, såvida frånvaron icke överstiger 3 månader. Den tid, som överstiger 3 månader, räknas såsom frånvaro från arbetet.

Riksavtalet för textilindustrien, enligt vilket semester ej kan erhållas, om arbetare varit frånvarande från arbetet längre tid än 200 arbetstimmar, stadgar, att i denna frånvarotid icke skall inräknas bl. a. tid för fullgörande av tjänstgöring såsom värnpliktig.

Skoindustriens riksavtal innehåller en protokollsanteckning, vari arbetsgivardelegerade förklara, att, om än det icke får anses obilligt, att värnpliktig arbetare efter fullgjord värnpliktstjänst om möjligt beredes återanställning hos sin förutvarande arbetsgivare, de dock icke vilja göra någon utfästelse utöver vad i lag härutinnan stadgas.

I riksavtalet för rörledningsfirmorna förekommer en protokollsanteckning, enligt vilken arbetare, som för fullgörande av värnplikt erhållit ledighet från sin anställning, äger efter värnpliktstjänstens slut rätt att, i den mån arbete finnes vid vederbörande verkstad, återfå arbete därstädes, så vitt anmälan därom framställes så fort ske kan efter tjänstgöringstidens avslutande.

I de allmänna bestämmelser, som gälla för kollektivavtal mellan till Svenska Städernas Förhandlingsorganisation anslutna kommuner och Svenska Kommunalarbetareförbundet, stadgas beträffande arbetares antagande, att den skall »äga företräde, som tidigare under de senaste åren innehaft anställning vid kommunens arbeten, under förutsättning, att han därunder visat sig lämplig och duglig samt besitter för arbetet erforderliga kvalifikationer». Vid inskränkning av arbetsstyrkan »skall, i den mån arbetsbefälet prövar sådant utan olägenhet kunna ske, annat arbete i kommunens tjänst beredas åt de arbetare, som av inskränkningen beröras, varvid förflyttning från ett verk eller arbete till ett annat må kunna företagas utan tillämpning av uppsägningsbestämmelserna. Kommer dylik förflyttning ej till stånd, bör, i den mån sådant efter arbetsledningens prövning utan olägenhet kan ske, inom respektive berörda yrkesgrupp den som har kortaste sammanlagda anställningstid först avskedas». Beträffande rätt till semester stadgas, att »krigstjänstgöring eller sjukdom, under vilken arbetare åtnjuter understöd eller ersättning från den eller de kommuners myndigheter, där han är eller varit anställd, icke skall utgöra hinder för arbetare att komma i åtnjutande av semester».

För postverkets verkstadsarbetare i Stockholm och Göteborg innehåller avtalet den bestämmelsen, att »för fullgörande av värnplikt äger arbetare, som är antagen i stadigvarande anställning, erhålla tjänstledighet. Han skall vid värnpliktstjänstgöringens slut omedelbart inställa sig i arbetet, och skall han senast en vecka dessförinnan insända meddelande om tiden för återkomsten».

Enligt järnvägsstyrelsens avtal för ban- och byggnadsarbetare vid statens järnvägar, skall »arbetare, som fullgjort honom åliggande militärtjänstgöring, vid denna tjänstgörings slut äga företräde till arbete framför arbetare med kortare anställningstid, och skall han vid återanställningen åtnjuta de förmåner beträffande sjukavlöning, semester och kostnadsfria resor, vartill han, därest militärtjänstgöringen ej mellankommit, varit berättigad». Beträffande arbetares antagande stadgas, att om möjligt företräde skall givas åt arbetare, som förut varit anställd vid statens järnvägar.

För viss civil personal vid marinförvaltningen och försvarsverken gäller bl. a. beträffande uppsägning och återanställning den bestämmelsen, att »då uppsägning av arbetare måste företagas till följd av att arbetsstyrkan behöver minskas, skall vid lika lämplighet avseende fästas vid ifrågavarande arbetares anställningstid och försörjningsplikt. Vid förnyad anställning äger arbetare rätt att tillgodoräkna sig föregående anställningstid för inträde i alla de rättigheter, som detta avtal omfattar».

I avtalet för personalen vid truppförbandens intendenturverkstäder, matinrättningar m. fl. bestämmes, att »om personalen vid eventuell arbetsbrist behöver minskas, skall, därest så ske kan, hänsyn tagas till yrkesskickhet, anställningstid och försörjningsplikt. Vid återanställning äger arbetare

tillgodoräkna sig den föregående anställningstiden för inträde i alla de rättigheter, detta avtal omfattar.»

I Vattenfallsstyrelsens avtal med de vid kraftverksförvaltningen inom statens vattenfallsverk anställda återfinnes en bestämmelse, att »arbetare, som på grund av militärtjänstgöring erhållit permission, må vid denna tjänstgörings slut omedelbart inställa sig i arbete, och bör han om möjligt 14 dagar dessförinnan hos vederbörande arbetsbefäl göra anmälan om tiden för återkomsten».

Vid Väg- och Vattenbyggnadsstyrelsens hamn- och farledsarbeten är i dess avtal stadgat, att »arbetare, som på grund av militärtjänst måste lämna sin anställning, skall vid dylik tjänstgörings slut äga återfå sin anställning, såvida icke särskilt hinder därför möter, i vilket senare fall han bör äga företräde vid antagandet av ny arbetare.

Behöver minskning av arbetsstyrkan ske, bör vid lika arbetsduglighet hänsyn tagas till anställningstidens längd.»

Telegrafverkets avtal med arbetarna vid dess linjedistrikt bestämmer, att »arbetare, som på grund av militärtjänstgöring erhållit permission, skall vid denna tjänstgörings slut omedelbart inställa sig i arbete, och bör han om möjligt 14 dagar dessförinnan hos vederbörande linjeingenjör eller linjemästare göra anmälan om tiden för återkomsten». Vid minskning av arbetsstyrkan inom ett distrikt till följe arbetsbrist »skall, där ej särskilda omständigheter föranleda undantag vid uppsägningen, hänsyn tagas till ålder i anställning samt försörjningsplikt». För att fylla behovet av säsongarbetskraft »må sådan f. d. anställd arbetare, som avskedats för arbetsbrist och inom ett halvt år anmält sig för återintagning, ha företrädesrätt allt efter sin sammanlagda tjänstetid som linjearbetare — — —».

För personalen vid Sveriges Enskilda Järnvägar finnes i »huvudavtal n:r 2» den föreskriften, att »om järnvägsman fullgör sin värnplikt vid lagstadgad ålder, skall han efter vapenövningarnas slut återtagas i arbetet. Fullgöres åter värnplikten å annan tid, skall det bero på särskild överenskomelse, huruvida han skall äga återgå till arbetet.

Om järnvägsman på grund av sjukdom nödgats fullgöra sin värnplikt senare än vid lagstadgad ålder, förfares så som om han fullgjort densamma vid lagstadgad ålder.»

Enligt riksavtalet för trädgårdsyrket är »arbetare, som på grund av värnpliktstjänstgöring nödgats avbryta sin anställning hos arbetsgivaren, berättigad att 14 dagar efter därom hos arbetsgivaren skedd anmälan återfå sin plats, under förutsättning, dels att arbetsgivaren i anledning av den ifrågasvarande arbetarens värnplikt i dennes ställe intagit annan arbetare, dels att nyss angivna anmälan från arbetarens sida sker senast å sjunde dagen efter utryckningsdagen».

Riksavtalet för hotell- och restaurangpersonal stadgar beträffande militärtjänstgöring följande: »De bestämmelser, som innehållas i lagen av den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete, skola gälla vid all värnpliktig enligt gällande författningar åliggande värnpliktstjänstgöring och skall vid återinträde efter fullgjord värnplikt tidigare anställningstid räknas den anställda till godo.

Före påbörjande av värnpliktstjänstgöring har anställd att till arbetsgivaren lämna besked, om han omedelbart efter värnpliktstjänstgöringens slut önskar återinträda i sin anställning eller icke. Dessutom åligger det anställd, som skall återinträda i sin anställning, att i god tid och senast tre veckor före värnpliktstjänstgöringens slut till arbetsgivaren anmäla sitt återinträde vid äventyr, att den anställda eljest anses hava frånträtt sin anställning.»

Beträffande permittering bestämmes, att »personal, som på grund av indragning entledigas, skall vid sedermera förekommande utökning av anta-

let anställda under en tidsperiod av sex månader från entledigandet äga företrädesrätt till anställning, och skall härvid i första hand hänsyn tagas till den tidigare anställningstidens längd. Denna företrädesrätt gäller endast under förutsättning, dels att den entledigade vid avflyttningen hos arbetsgivaren framställt begäran, att vid personalstyrkans utökande få anställning, vilket i så fall skall av arbetsgivaren skriftligen bekräftas, dels ock att den entledigade, då anställning erbjudes, omedelbart tillträder anställningen».

### Utredning och förslag.

I fråga om de värnpliktigas intresse att bibehållas vid sin anställning har socialstyrelsen i sitt förut återgivna utlåtande — med hänvisning till de talrika fall, där den tidigare anställningen lämpat sig för ynglingens krafter och förmåga (springpojkar o. d.) men ej för den fullvuxne — framhållit, att värnpliktstiden ofta finge tjäna som den naturliga gränsen, efter vars passerande den unge mannen hade att söka sig nytt arbete. Otvivelaktigt förhåller det sig i många fall på detta sätt, och häri torde ligga en betydelsefull begränsning av den praktiska verkan av lagstiftningen på området. Det lär emellertid icke kunna bestridas, att den värnpliktiges intresse av att behålla sin arbetsanställning i många fall är mycket stort. Särskilt gäller detta i tider, då arbetsbrist råder. Av föreliggande officiella berättelser och undersökningar rörande arbetslösheten framgår, att under lågkonjunkturer arbetare i åldern 21—25 år, d. v. s. just i värnpliktsåldern, drabbas relativt hårt av arbetslöshet. Detta förhållande belyses av följande tabell, upptagande dels de arbetslösas procentuella fördelning på olika åldersgrupper och dels hela antalet arbetslösa i riket:

Aldersgrupper	80/11 1933	81/10 1934	81/7 1935	81/7 1936	81/8 1937
16—17 (i sista kolumnen 14—17)....	2.7	1.9	0.9	0.8	2.7
18—20 .....	10.4	8.4	7.1	4.7	6.6
21—25 .....	20.6	20.6	16.9	14.1	13.8
26—30 .....	17.1	17.0	16.7	15.3	12.4
31—40 .....	21.6	22.7	24.0	24.3	21.8
41—50 .....	14.4	14.8	15.9	17.8	17.1
51—60 .....	9.7	10.5	13.1	16.0	16.7
över 60.....	3.5	4.1	5.4	7.0	8.9
Summa procent.....	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Antal arbetslösa.....	170,203	84,510	40,332	19,930	24,215

En sammanställning av uppgifterna om den ursprungliga arbetslöshetsorsaken enligt 1909, 1910 och 1927 års arbetslöshetsräkningar och 1936 års arbetslöshetsundersökning visar, att arbetslöshetsorsakerna procentuellt fördela sig på följande sätt:

Ursprunglig arbetslöshetsorsak	1909	1910	1927	1936
Driftsinskränkning .....	90.9	62.4	59.2	51.8
Driftsnedläggelse .....				33.7
Värnplikt .....	0.6	1.8	2.9	1.1
Annan individuell orsak (konflikt, sjukdom, ålder m. m.) .....	7.9	34.1	10.8	13.4
Ej uppgiven orsak .....	0.6	1.7	17.2	—
Summa procent.....	100.0	100.0	100.0	100.0

Om för enkelhetens skull antages, att samtliga arbetslösa som uppgivit värnplikten såsom arbetslöshetsorsak tillhöra åldersgruppen 21—25 år, skulle enligt 1936 års undersökning 7.8 procent av denna grupp, d. v. s. 220 personer, varit arbetslösa på grund av värnpliktstjänstgöring. Från 1937 års arbetslöshetsräkning föreligga statistiskt användbara uppgifter om den ursprungliga arbetslöshetsorsaken allenast beträffande 14,283 personer. Av dessa ha 268 eller omkring 1.9 procent blivit arbetslösa till följd av värnpliktstjänstgöring. Då emellertid arbetslösheten inom ifrågavarande grupp under lågkonjunktur kan vara mångdubbelt större än den var år 1936 och 1937, torde det vara uppenbart, att värnpliktens fullgörande under dylik konjunktur kan bli den direkta arbetslöshetsorsaken för ett icke ringa antal personer.

1934 års sakkunniga rörande ungdomsarbetslösheten ha i sitt betänkande (statens offentl. utredn. 1934: 11) upptagit frågan, huruvida vidgad möjlighet till tidigare fullgörande av värnpliktstjänstgöringen skulle inverka fördelaktigt, då det gällde för de unga att vinna anställning inom yrkena. De sakkunniga, vilka vid konferenser med representanter för arbetsgivare och arbetare dryftat detta problem, ha härom anfört, att från samtliga håll frågan förklarats icke vara av någon större betydelse. Särskilt från jordbruks-håll hade framhållits, att värnpliktstjänstgöringen minskade utsikterna att erhålla anställning, vid vilken ålder den än skulle fullgöras. Emellertid hade det från annat håll påpekats, att för de unga män, som i åldern 18—19 år regelmässigt måste lämna ett yrke därför att lämpliga arbetsuppgifter ej längre funnes för dem, det skulle vara fördelaktigare att få fullgöra värnplikten omedelbart efter sålunda slutat arbete än vid en senare tidpunkt. I dylika fall kunde emellertid redan nu dispens erhållas. Någon mera generell utvidgning av denna möjlighet syntes de sakkunniga icke motiverad från de utgångspunkter, om vilka här vore fråga.

De värnpliktigas intresse av arbetsansättningens bibehållande sammanhänger icke enbart med risken för arbetslöshet. Det kan givetvis inträffa, att den värnpliktige, även om han erhåller en ny plats efter värnpliktstjänstgöringen, icke uppnår en anställning, som för honom är lika förmånlig som den förra, t. ex. beträffande avlöning, semester, tjänstgöringsort och befordringsutsikter. Detta torde särskilt kunna bli fallet i fråga om befattningar vid banker, försäkringsbolag och affärsföretag eller överhuvud

inom den kategori av arbetstagare, som brukar benämnas »funktionärer». Även i händelse den värnpliktige återfår anställning hos sin förre arbetsgivare, kan han ha olägenhet av värnpliktstjänstgöringen därigenom, att någon annan erhåller beföringstur framför honom. Att göra någon uppskattning av förekomsten av sådana fall, då den värnpliktiges anställningsförhållanden försämrats på grund av avbrottet för värnpliktstjänstgöringens fullgörande, är givetvis icke möjligt.

Det må vidare framhållas, att ju äldre den värnpliktige är vid tjänstgöringens fullgörande, desto större sannolikhet föreligger att han uppnått en väl avlönad befattning och bildat familj. Intresset av anställningens bibehållande gör sig därför särskilt starkt gällande, då fråga är om repetitionsövning eller annan tjänstgöring som inträffar vid senare tidpunkt än den första värnpliktstjänstgöringen.

Med avseende å arbetsgivarnas intresse i samband med ifrågavarande lagstiftning kan bortses från det fall, att arbetsgivaren icke önskar behålla en person på grund av att denne icke uppfyller arbetsgivarens fordringar på honom. Det lär nämligen som regel oavsett värnpliktsförhållandena stå arbetsgivaren fritt att uppsäga en dylik arbetare. I övrigt torde beträffande flertalet fall kunna antagas att arbetsgivarens direkta intresse i fråga om arbetsavtalets fortbestånd är väsentligt mindre än den anställdes. För arbetsgivaren är huvudsaken, att arbetet blir utfört på ett tillfredsställande sätt. Detta kan emellertid föranleda, att arbetsgivaren önskar bli löst från arbetsavtalet i och med att arbetaren börjar sin värnpliktstjänstgöring. Det torde nämligen mången gång vara lättare att anskaffa ersättare för den värnpliktige, om varaktig anställning kan beredas ersättaren.

Den värnpliktiges intresse av att få behålla sin anställning har i nu gällande lag såvitt angår övning som föreskrivits i värnpliktslagen tillgodosetts allenast i den mån tiden för övningen icke överstiger sextio dagar. Denna tidsbegränsning gäller däremot icke beträffande mobiliseringsövning, som kan bli föreskriven i särskild lag. Bestämmelserna avse efter ordalagen icke annan tjänstgöring än sådan som kan betecknas såsom övning.

Att fastställa, vilka praktiska erfarenheter som vunnits av 1914 års lagstiftning, erbjuder vissa svårigheter. Det stora flertalet värnpliktiga torde sakna kännedom om den rätt som enligt lagen tillkommer dem att bibehålla arbetsanställning. I allmänhet torde likväl de värnpliktiga, som så önska, få återinträda i sin förutvarande tjänst, sedan de fullgjort sådan värnpliktsövning som avses i lagen.

Vid uppdragande av grundlinjerna för en ny lagstiftning torde man böra utgå från, att den nuvarande begränsningen till sådan tjänstgöring, som kan rubriceras såsom övning, icke bör bibehållas. Lagstiftningen synes böra omfatta all värnpliktstjänstgöring, vare sig den är i lag till tiden bestämd eller föranledes av förstärkt försvarsberedskap eller mobilisering. Starka skäl tala emellertid för att under lagstiftningen inbegripa även viss annan lagstadgad tjänstgöring än värnpliktstjänstgöring.

Genom lagen den 31 mars 1938 om förfoganderätt för luftskyddets behov har stadgats en allmän medborgerlig skyldighet att under luftskyddstillstånd fullgöra luftskyddstjänst eller utföra arbete för luftskyddet. Luftskyddstjänsten kan komma att pågå under längre tid och helt taga vederbörandes arbetskraft i anspråk, under det att luftskyddsarbetet är avsett att vara av mera tillfällig art. I båda fallen föreligger ett berättigat intresse för den, vars tjänster tagas i anspråk, att bibehållas vid sin arbetsanställning. Härutöver torde lagen även böra beakta, att genom andra bestämmelser i lag kan komma att föreskrivas skyldighet att utföra arbete åt det allmänna. Då anledning icke synes föreligga att undantaga något slag av sådan tjänstgöring, torde lagen böra gälla allt arbete som någon på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna.

Vad härefter angår frågan om utsträckning av den tid, under vilken rätt till återinträde i tjänst skall föreligga, tala otvivelaktigt starka skäl för att denna rätt utvidgas till att gälla längre tid än den som beträffande värnpliktstjänstgöring fastställdes i 1914 års lag, eller sextio dagar. Det är väl sant, att såsom socialstyrelsen tidigare uttalat de anställda kunna i viss utsträckning genom sina organisationer tillvarata sina intressen uti ifrågasvarande hänseende vid upprättande av kollektivavtal, vilket såsom den förebragta utredningen visar även skett. Det torde emellertid vara ett rimligt krav, att även lagstiftningen går vidare på den väg som härigenom beträffs. Utan tvivel kan dock tänkas att, därest alltför stränga bestämmelser meddelas, dessa skulle medföra vissa nackdelar ej mindre för arbetsgivarna än även för de anställda själva. Särskilt beträffande frågan i vad mån förbud att avskeda en anställd skall gälla vid den första, längre värnpliktstjänstgöringen möta svårigheter att meddela sådana bestämmelser som i tillbörlig grad beakta olika synpunkter. Såsom förut framhållits är denna tjänstgöring ofta en naturlig avslutning av en period i den värnpliktiges liv, då han endast fullgjort mindre krävande sysslor. Det innebär i sådant fall icke för honom någon större olägenhet, därest anställningen kommer att upphöra genom värnpliktstjänstgöringen. Härjämte måste man beakta, att det för kontrahenterna själva lär vara naturligt att giltighetstiden för ett anställningsavtal — lika väl som det kan begränsas till t. ex. ett år — skall kunna med laga verkan begränsas till den tidpunkt, då den första värnpliktstjänstgöringen börjar. Att tvångsvis utsträcka den avtalade anställningstiden att gälla en så lång tid som denna tjänstgöring omfattar torde sålunda framstå såsom ett alltför betydande ingripande. Över huvud synes den riktiga utgångspunkten vid utformningen av bestämmelserna i ämnet vara, att i princip den avtalade anställningstiden skall respekteras. Därest ej tillräcklig hänsyn tages härtill, kan befaras, att ökade svårigheter skulle beredas de värnpliktiga att erhålla anställning före den första värnpliktstjänstgöringen.

Uhuru sålunda flera skäl tala för försiktighet vid avgörandet av frågan, huruvida förbudet att skilja värnpliktig från anställning bör utsträckas till att omfatta den första värnpliktstjänstgöringen, torde dock dessa betänkligheter icke äga den styrka, att sagda tjänstgöring på grund av sin tidslängd

bör lämnas helt utanför lagstiftningen. Därest i enlighet med vad nu sagts den nya lagen skall gälla även ifråga om den första värnpliktstjänstgöringen, möter frågan, huruvida därvid någon begränsning skall göras till den huvudgrupp av värnpliktiga, för vilka den första värnpliktstjänstgöringen är kortare än för andra. Denna tjänstgöring omfattar som förut nämnts för infanteriet, trängtrupperna och intendenturtrupperna etthundrafemtio dagar. Mot en sålunda bestämd tidsgräns kan dock invändas, att förmånen av arbetsanställningens bibehållande skulle garanteras endast dem, som hade den lindrigaste värnpliktsbördan, medan underbefäl, fackmän, värnpliktiga studenter och med dem likställda samt värnpliktiga i övrigt vid specialvapen skulle komma i en sämre ställning, ehuru dessa värnpliktiga snarare kunde ha anspråk på att kompenseras för sin längre tjänstgöring. Ur denna synpunkt måste en utsträckning av tiden till åtminstone trehundrafyrtio dagar, motsvarande längsta förekommande övningstid i en följd för värnpliktiga som nu sagts, anses nödvändig. Längre tjänstgöring i en följd förekommer endast för samvetsömma värnpliktiga. Därest tiden utsträcker till att omfatta trehundrafyrtio dagar, torde det näppeligen möta några särskilda betänkligheter att inbegripa även sistnämnda kategori, som för övrigt omfattar ett jämförelsevis ringa antal värnpliktiga.

I fråga om annan värnpliktstjänstgöring som kan tänkas komma att omfatta längre tid — t. ex. vid mobilisering — märkes, att den icke såsom den första värnpliktstjänstgöringen är någon naturlig skiljelinje i den värnpliktiges förvärvsverksamhet. Den kommer för såväl arbetsgivaren som den anställde regelmässigt såsom ett oförutsett avbrott i de normala förhållanden, från vilka de kunna antagas ha utgått. I enlighet härmed torde icke heller möjligheten, att den värnpliktige kan komma att inkallas för dylik till tiden obestämmd tjänstgöring på allvar tagas i beräkning vid den värnpliktiges anställande. Av sistnämnda omständighet synes böra följa, att en jämförelsevis sträng bestämmelse om förbud att avskeda värnpliktig med anledning av tjänstgöring som nu är i fråga icke kan antagas i nämnvärd mån minska möjligheterna för honom att erhålla anställning. För införande av sådan bestämmelse talar även, att det för den värnpliktige är av utomordentligt stor betydelse, att han får återgå till sin förutvarande anställning vid tjänstgöringens slut. Det behöver endast erinras, att han kan komma att kallas till tjänstgöring vid en tid, då han mycket länge varit sysselsatt i förvärvsarbete och kan antagas ha bildat familj. Måhända har han även uppnått en ålder, då det för honom är synnerligen svårt att erhålla ny anställning.

I frågan, huruvida arbetsgivarens skyldighet att återtaga den värnpliktige skall bero på värnpliktstjänstgöringens längd, har lagutskottet vid 1916 års riksdag antytt, att med hänsyn till möjligheten att anskaffa fullgod vikarie skillnad möjligen vore att göra mellan olika slag av arbetsanställning. Otvivelaktigt kan i detta hänseende föreligga en betydande olikhet mellan skilda yrken. Att härvidlag göra någon uppdelning möter emellertid i praktiken stora svårigheter. Sålunda kunna förhållandena växla betydligt inom olika orter och vid företag av olika storlek. Framför allt torde emellertid växlingarna i konjunkturerna och över huvud i de samhällsekonomiska för-



hållandena medföra, att en dylik differentiering icke kan läggas till grund för lagstiftningen. På det hela taget synes det föga lämpligt att med hänsyn till anställningens beskaffenhet uppdelade de värnpliktiga i olika kategorier.

De synpunkter, som nu anförts i fråga om den första värnpliktstjänstgöringen och annan längre tjänstgöring, synas böra föranleda, att en ny lagstiftning i princip bör gälla utan inskränkning till sådana fall då värnplikts-tjänstgöringen icke överskrider viss angiven tid. Vid den närmare utformningen av bestämmelser i ämnet bör emellertid hänsyn tagas till den skillnad som enligt vad ovan anförts föreligger mellan den första värnplikts-tjänstgöringen å ena samt annan värnpliktstjänstgöring å andra sidan.

Frågan, under huru lång tid rätt att återinträda i tjänst skall föreligga, är helt naturligt av betydelse icke blott i fråga om värnpliktstjänstgöring utan även beträffande annat arbete åt det allmänna, som enligt vad förut sagts bör omfattas av lagstiftningen. De synpunkter som i det föregående framhållits torde i tillämpliga delar äga giltighet även i fråga om sådant arbete.

Efter dessa överväganden har i bifogat utkast till lag om förbud mot värnplikts skiljande från anställning m. m. under 1 § såsom huvudstadgande upptagits ett allmänt förbud att i annat fall än i lagen sägs skilja någon från hans anställning med anledning av värnpliktstjänstgöring eller annat arbete, som han på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna. I paragrafen har dock gjorts undantag för det fall, att anställningen uppenbarligen är av allenast tillfällig natur. Denna inskränkning kan sägas ligga i sakens natur men har likväl ansetts böra uttryckligen angivas. Det torde ock vara av visst värde att i lagen angivits, att anställningens tillfälliga natur skall vara uppenbar.

Under 2 § ha angivits de fall, då undantag från huvudregeln eljest ansetts erforderliga. Första stycket av paragrafen avser den första längre tjänstgöringen, som värnpliktig har att fullgöra. Det utmärkande för denna är, att den blivit i värnpliktslagen till tiden bestämd och att den omfattar en relativt lång tidsperiod. I utkastet har såsom förutsättning för bestämmelsens tillämplighet ansetts böra angivas, att tjänstgöringen omfattar mer än tre månader under ett år, räknat från tjänstgöringens början. Enligt det föreslagna stadgandet må den värnpliktige med anledning av sådan tjänstgöring skiljas från sin anställning i två fall. Härvid nämnes till en början, att vid arbetsavtalets ingående överenskommits att anställningen skall upphöra när den värnpliktige skall fullgöra den första värnplikts-tjänstgöringen. Denna bestämmelse vilar på grundsatsen, att en värnpliktig redan vid anställandet bör erhålla kännedom om arbetsgivarens ståndpunkt till frågan om hans eventuella kvarblivande i anställningen under värnpliktstjänstgöringen. Den värnpliktige kan då tänkas ha viss möjlighet att välja annan anställning, i vilken han ej behöver underkasta sig dylikt villkor. Att å andra sidan nu ifrågavarande bestämmelse öppnar vissa möjligheter för arbetsgivarna att sätta det i 1 § upptagna förbudet mot avskedande ur tillämpning är tydligt. Det torde dock av skäl som förut an-

förts icke vara rådligt att beträffande den första längre värnpliktstjänstgöringen meddela mera ingripande bestämmelser. Särskilt den omständigheten, att den värnpliktige själv ofta önskar taga ny anställning efter den första värnpliktstjänstgöringen talar starkt emot att i alltför hög grad binda arbetsgivaren.

Såsom giltig anledning till den värnpliktiges skiljande från anställning i samband med sådan värnpliktstjänstgöring som nu är i fråga har i 2 § första stycket även angivits, att det med skäl kan antagas, att anställningen, oavsett värnpliktstjänstgöringen, skulle ha upphört före utgången av den tid som är bestämd för denna. Detta stadgande kan sägas utgöra en följd av att den avtalade anställningstiden i princip bör respekteras. Stadgandet blir tillämpligt t. ex. i händelse anställningen skall upphöra, därest någon särskild anledning, som angivits i avtalet, inträffar eller om anställningen är beroende av att något visst förhållande fortbestår.

I andra stycket av 2 § har behandlats frågan om verkan av värnplikts-tjänstgöring som ej blivit till tiden i lag bestämd — t. ex. vid förstärkt försvarsberedskap eller mobilisering. De stora olägenheter, som ett avskedande från anställningen skulle innebära för den värnpliktige i nu ifrågakommande fall, ha såsom förut framhållits ansetts motivera en i förhållande till arbetsgivaren strängare bestämmelse än i fråga om den första värnplikts-tjänstgöringen. Bestämmelsen innehåller, att värnpliktig må på grund av tjänstgöring, som nu är i fråga, skiljas från sin anställning allenast såframt tjänstgöringen med skäl kan antagas komma att vara så lång tid att anställningen skulle ha upphört före tjänstgöringens slut. Av en jämförelse med första stycket i paragrafen och 9 § i utkastet torde tydligt framgå, att bestämmelse i avtalet, som lämnar arbetsgivaren en mera vittgående rätt att på grund av värnpliktstjänstgöringen skilja den värnpliktige från anställningen, är utan verkan.

Av allmänna regler torde följa, att i de fall, då värnpliktig må skiljas från anställning och anställningstiden ej är på förhand bestämd, sådant skiljande skall ske genom uppsägning, därvid den värnpliktige äger åtnjuta sedvanlig uppsägningstid. Detta innebär dock icke, att den värnpliktige alltid är berättigad till lön under samma tid. Om t. ex. uppsägningen sker en vecka före värnpliktstjänstgöringens början och uppsägningstiden är tre månader, skall lön utgå under sagda vecka, såframt den värnpliktige alltjämt fullgör sina åligganden, men helt naturligt ej, utan särskild utfästelse, under återstående del av uppsägningstiden.

I fråga om värnpliktstjänstgöring, som är till tiden i lag bestämd men ej omfattar mer än tre månader, meddelas i utkastet icke någon undantagsbestämmelse från huvudstadgandet i 1 §. Härav följer, att den värnpliktige ej må på grund av sådan kortvarig tjänstgöring, t. ex. repetitionsövning, skiljas från sin anställning annat än om denna uppenbarligen är av allenast tillfällig natur. Utkastet kan sägas i fråga om dylika kortare tjänstgöringsperioder direkt ansluta till innehållet i gällande lag, dock att tiden sextio dagar utsträckts till tre månader.

Det kan ur principiell synpunkt ifrågasättas, huruvida icke ett förbud för arbetsgivaren att skilja värnpliktig från anställning borde motsvaras av ett förbud för den värnpliktige att för sin del uppsäga anställningsavtalet. En sådan bundenhet för den anställda torde emellertid mindre väl överensstämma med den allmänna uppfattningen om en arbetstagares ställning. Härtill kommer att — utöver skadeståndsskyldighet — någon verksam påföljd av en underlåtenhet från den värnpliktiges sida att ställa sig en dylik bestämmelse till efterrättelse icke lämpligen kan stadgas. Rätten till skadestånd är mera sällan av något värde för arbetsgivaren.

Tydligt är att, om den värnpliktige ej begagnar sig av den möjlighet att frånträda anställningen som enligt allmänna regler och avtalet må tillkomma honom samt ej heller arbetsgivaren, där så kan ske, uppsagt avtalet, den värnpliktige är skyldig att efter slutad värnpliktstjänstgöring återupptaga sitt arbete. Härvid äger han uppenbarligen ej själv fritt avgöra, vid vilken tidpunkt sådant återinträde skall äga rum. Av allmänna regler följer, att han — vid äventyr att försummelse från hans sida skall anses föreligga — har att inställa sig utan onödigt dröjsmål efter värnpliktstjänstgöringens slut. Denna regel lär dock icke hindra, att den värnpliktige skäligen får anses berättigad till något rådrum. Särskilt stadgande härom har icke funnits erforderligt.

Med avseende å den värnpliktiges återinträde i tjänst måste å andra sidan ur arbetsgivarens synpunkt anses rimligt, att denne erhåller meddelande i så god tid förut som möjligt angående den dag, då den värnpliktige kommer att återupptaga arbetet. Stadgande härom har intagits under 3 § i utkastet. I anslutning härtill har ansetts skäligen böra stadgas, att arbetsgivaren ej skall vara skyldig att låta den värnpliktige återinträda i tjänsten, därest värnpliktstjänstgöringen omfattat mer än tre månader, tidigare än en vecka och, därest tjänstgöringen omfattat mer än sex månader, tidigare än två veckor från det han erhöi del av sådant meddelande.

I gällande lag stadgas, att bestämmelsen om förbud att avskeda värnpliktig ej skall gälla, såframt den värnpliktige avsiktligt bibragt arbetsgivaren oriktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden. En motsvarande bestämmelse har upptagits såsom 4 § i utkastet.

Vägrar arbetsgivaren att låta värnpliktig återinträda i förutvarande anställning, oaktat sådan rätt tillkommer denne, skall han uppenbarligen vara skyldig att utgiva skadestånd till den värnpliktige. Stadganden härom finnas under 5 §.

De bestämmelser som i utkastet under 2—5 §§ meddelats med avseende å värnpliktstjänstgöring torde böra äga motsvarande tillämpning i fråga om arbete som någon eljest på grund av stadgande i lag har att fullgöra åt det allmänna. Föreskrift härom har upptagits såsom 6 §.

I 7 och 8 §§ ha upptagits bestämmelser om tid för anhängiggörande av talan om skadestånd samt om laga domstol.

Under 9 § ha uppmärksamrats de fall, då befattningshavare i statens eller kommunernas tjänst genom särskilda bestämmelser tillförsäkrats rätt att

bibehålla sin anställning under värnpliktstjänstgöring m. m. I den mån dessa bestämmelser äro förmånligare för den anställda än stadgandena i lagen böra de gälla. En bestämmelse i sådant syfte har upptagits såsom första stycke i paragrafen. Såsom andra stycke har intagits stadgande av motsvarande innebörd beträffande avtal mellan arbetsgivare och hos honom anställd som innefattar avvikelse från lagen.

Den föreslagna lagen torde böra träda i kraft omedelbart. I princip bör lagen tillämpas även å avtal som ingåtts före ikraftträdandet, dock att med avseende å sådan tjänstgöring, som avses i 2 § första stycket, äldre lag skall tillämpas.

Stockholm i justitiedepartementet den 8 september 1939.

GÖSTA WALIN.

---

## U t k a s t

till

## L a g

om förbud mot värnpliktigs skiljande från anställning m. m.

Häri genom förordnas som följer:

## 1 §.

Ej må någon med anledning av värnpliktstjänstgöring eller arbete, som han eljest på grund av stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna, i annat fall än i denna lag sägs skiljas från anställning, som ej uppenbarligen är av allenast tillfällig natur.

## 2 §.

Skall någon fullgöra värnpliktstjänstgöring som blivit till tiden i lag bestämd, och omfattar tjänstgöringen mer än tre månader under ett år, räknat från tjänstgöringens början, må arbetsgivaren på den grund skilja den värnpliktige från anställningen allenast, såframt vid arbetsavtalets ingående överenskommits, att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början, eller ock med skäl kan antagas, att anställningen, oavsett värnpliktstjänstgöringen, skulle hava upphört före utgången av den tid som är bestämd för denna.

Har någon inkallats till värnpliktstjänstgöring som ej blivit till tiden i lag bestämd, må den värnpliktige på den grund skiljas från sin anställning allenast, såframt tjänstgöringen med skäl kan antagas komma att vara så lång tid, att anställningen skulle hava upphört före tjänstgöringens slut.

## 3 §.

Den värnpliktige bör i god tid förut giva arbetsgivaren meddelande om den dag då han kan återinträda i tjänst. Arbetsgivaren vare ej pliktig att låta den värnpliktige återinträda i tjänst, därest värnpliktstjänstgöringen omfattat mer än tre månader, tidigare än en vecka och, därest tjänstgöringen omfattat mer än sex månader, tidigare än två veckor från det arbetsgivaren mottog sådant meddelande.

## 4 §.

Vad ovan stadgas skall ej gälla, där den värnpliktige vid anställandet avsiktligt bibragt arbetsgivaren oriktig uppfattning om sina värnpliktsförhållanden.

## 5 §.

Vägrar arbetsgivaren i strid mot denna lag att låta den värnpliktige återinträda i tjänst, vare han pliktig att ersätta uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till den värnpliktiges intresse av anställningsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

## 6 §.

De bestämmelser, som i 2—5 §§ meddelas med avseende å värnplikts-tjänstgöring, skola äga motsvarande tillämpning i fråga om arbete, som någon eljest på grund av stadgande i lag har att utföra åt det allmänna.

## 7 §.

Den som vill framställa skadeståndsanspråk på grund av denna lag skall anhängiggöra sin talan inom två år från det fordringen uppkom. Försummas det, vare talan förlorad.

## 8 §.

Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas av allmän domstol; dock att mål beträffande den, vars arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skall anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

## 9 §.

Äro för befattningshavare i statens eller kommuns tjänst meddelade särskilda bestämmelser rörande anställningsförhållanden under fullgörande av tjänstgöring eller arbete som avses i denna lag, skall vad sålunda bestämts gälla allenast, såframt och i den mån den anställde icke därigenom berövas rätt som tillkommer honom enligt denna lag.

Vad nu sagts äge ock tillämpning, där mellan arbetsgivare och hos honom anställd person träffats avtal, som innefattar avvikelse från vad i denna lag stadgas.

---

Denna lag träder omedelbart i kraft.

Genom denna lag upphäves lagen den 16 oktober 1914 (nr 271) om förbud i vissa fall mot värnpliktings skiljande från tjänst eller arbete.

I fråga om den som anställts före nya lagens ikraftträdande skall med avseende å sådan tjänstgöring, som avses i 2 § första stycket, äldre lag tillämpas.

---