



CENTRUM FÖR
VAPENFRIHET

VAPENFRIHETEN I DEN NÄRMASTE FRAMTIDEN

Rapport
CFV 2008:1
Centrum för vapenfrihet
oktober 2008

Civilpliktsutbildningarnas upphörande

Rekryteringen till de sista utbildningarna för civilpliktiga, som bedrevs i Affärsverket svenska kraftnäts regi, upphörde under 2007. De sista civilpliktiga ryckte ut från sin utbildning i juni 2008. I och med detta försvann också de sista möjligheterna för vapenfria att genomgå utbildning med totalförsvarsplikt. Det faktum att tjänstgöringsmöjligheterna för vapenfria inte finns kvar, kan få vissa konsekvenser för rätten att vara vapenfri.

Eftersom det inte längre finns några befattningar där vapenfria kan tjänstgöra, innebär en beviljad ansökan om vapenfrihet per automatik en befrielse från tjänstgöringsskyldighet.¹ Det finns en risk att detta leder till att fler värnpliktiga ansöker om rätt att vara vapenfri utan att ha den föreskrivna övertygelsen, uteslutande i syfte att slippa sin militärtjänstgöring. Det för inte för långt att anta att myndigheterna skulle kunna ta detta sakläge till intäkt för att inta en mer restriktiv inställning till ansökningar om rätt att vara vapenfri, vilket givetvis också resulterar i att personer som faktiskt har den föreskrivna övertygelsen får undergå en mer omfattande granskning av sina personliga förhållanden. Det finns därmed också en risk att totalförsvarspliktiga som har den föreskrivna övertygelsen, på grund av myndighetens mer restriktiva hållning, inte tillfredsställande lyckas förmedla allvaret i sin övertygelse till Pliktverkets tjänstemän, med följd att deras ansökan avslås.

Det skall tilläggas att det sagda i förhållande till vissa totalförsvarspliktiga inte är en nyhet. För att genomgå utbildning vid Affärsverket svenska kraftnät krävdes att den civilpliktige genomgick en säkerhetsprövning enligt säkerhetsskyddslagen (1996:627). Denna säkerhetsprövning fick endast genomföras om den civilpliktige hade lämnat samtycke till det.² Vissa värnpliktsutbildningar kräver en motsvarande säkerhetsprövning, varvid resultatet var giltigt även vid en senare utbildning inom Affärsverket svenska kraftnät.³ För

1 Inskrivning i utbildningsreserven kan dock ske, vilket medför en teoretisk möjlighet att kallas in till tjänstgöring i framtiden.

2 19 § säkerhetsskyddslagen (1996:627).

3 16 § säkerhetsskyddslagen.

de värnpliktiga som däremot inte hade genomgått den föreskrivna säkerhetsprövningen och som ansökte om rätt att vara vapenfri, krävdes det alltså ett samtycke för att Pliktverket skulle kunna skriva in den totalförsvarspliktige till tjänstgöring med civilplikt vid Affärsverket svenska kraftnät. Tjänstgöringsskyldigheten för dessa vapenfria var alltså beroende av den enskildes samtycke till säkerhetsprövningen, varför utbildning i vapenfri befattning i praktiken var frivillig för dessa totalförsvarspliktiga.

Det är givetvis gott och väl om vapenfriheten är reserverad för de som har den föreskrivna övertygelsen. Pliktlagens utgångspunkt är dock att alla som har den föreskrivna övertygelsen faktiskt skall ha rätt att vara vapenfri. På grund av att det inte är möjligt att med bestämdhet verifiera att en person har en sådan övertygelse som krävs för rätten att vara vapenfri, är det inte heller möjligt att lagstiftningsvägen skapa ett system där alla de, och samtidigt endast de, som har den föreskrivna övertygelsen beviljas rätt att vara vapenfri. Det är dock viktigt att statsmakterna fortsättningsvis är uppmärksamma på detta avvägningsproblem sedan de vapenfria befattningarna har avvecklats.

En ny pliktutredning

Den omställning som det svenska försvaret har genomgått har rest frågor om ändamålsenligheten med att rekrytering till grundutbildning inom totalförsvaret till stor del sker med plikt. Den 7 december 2007 beslutade regeringen om direktiv till en parlamentarisk kommitté som har till uppdrag att utreda vilka åtgärder som är nödvändiga för att möjliggöra en frivillig rekrytering och utbildning av sådan personal som enligt nuvarande förhållanden tjänstgör enligt pliktlagen samt under vilka förhållanden pliktsystemet skall tas i anspråk.⁴

⁴ Kommittén har antagit benämningen *Utredningen om totalförsvarsplikten* (Fö 2008:01).

CFV gör här några allmänna noteringar om vissa problem som kan komma att följa med ett förverkligande av de intentioner som framkommer i kommittédirektivet och skissera möjliga lösningar på dessa problem.

Kommittédirektivet

Så vitt är av intresse för vapenfrifrågorna innebär direktivet i huvudsak följande.⁵

Utgångspunkten är att sådan personal som idag tjänstgör med totalförsvarsplikt skall tjänstgöra med frivillighet. Frivilligheten skall gälla såväl rekryteringen som tjänstgöringen. En allmän totalförsvarsplikt bör finnas kvar. Kommittén skall överväga under vilka förhållanden det pliktsystemet skall tas i anspråk, t. ex. under höjd beredskap.

Av kommittédirektivet framgår alltså att kommittén skall utreda möjligheterna att införa två parallella system för rekrytering och grundutbildning inom totalförsvaret; ett system som bygger på plikt och helt vilar på offentligrättslig grund och ett system som bygger på frivillighet och huvudsakligen vilar på civilrättslig grund.

Ett personalsförsörjningssystem byggt på plikt

Om det personalsförsörjningssystem som bygger på plikt endast tas i anspråk vid höjd beredskap, får det anses att sådana särskilda skäl som enligt nuvarande lagstiftning utgör skäl för en djupare utredning av sökandens skäl, är för handen vid alla tillfällen då plikten tas i anspråk. Som har framgått är höjd beredskap ett sådant förhållande som i allmänhet motiverar en djupare granskning av vapenfriansökningar. I förhållande till detta system byggt på plikt, får direktivets inriktning alltså konsekvensen att det förenklade prövningsförfarande som enligt nuvarande bestämmelser är huvudregel, inte kommer att tillämpas.

5 Kommittédirektiv 2007:147.

Detta skulle i och för sig inte innebära någon förändring av vad som gäller i och med den nuvarande ordningen.

Ett personalförsörjningssystem byggt på frivillighet

Ett personalförsörjningssystem byggt på frivillighet medför andra problem, som har samband med att bestämmelserna om formerna för den militära tjänstgöringen i väsentliga delar skulle ha civilrättslig i stället för offentlighetsrättslig karaktär.

Som tidigare har nämnts är det inte ovanligt att en sådan övertygelse som kan motivera vapenfrihet uppkommer i samband med att bruket av vapen för första gången blir konkret för den enskilde, t. ex. i samband med den första skjutövningen. Det är alltså sannolikt att vissa personer kommer att förvärva en övertygelse mot vapenbruk och därmed behöva avbryta tjänstgöringen också inom ett system som bygger på frivillighet, även om antalet vapenfriansökningar inom ett sådant system med stor sannolikhet kommer att vara mindre på grund av frivilligheten. Det är enligt CFV:s mening angeläget att en allvarlig personlig övertygelse mot bruk av vapen inte kan komma att innebära att en ung soldat tvingas att olovligen bryta mot sitt anställningsavtal med skadeståndsansvar etc som följd. Samtidigt är det från arbetsgivarsynpunkt inte en tillfredsställande ordning att en anställd i praktiken omedelbart kan avbryta sin anställning på grund av att han eller hon plötsligt ger uttryck för en viss övertygelse. Problemet hur den offentlighetsrättsliga rättigheten att slippa hantera vapen kan kombineras med den civilrättsliga skyldigheten att tjänstgöra med vapen måste alltså få sin lösning.

Anställningsformen för den militära grundutbildningen torde komma att likna den som idag gäller för utlandstjänstgöring inom Försvarmakten. Så vitt CFV har kunnat utröna, har inget vapenfriärende inletts av någon i utlandstjänstgöring. Ett skäl till detta är sannolikt att en förutsättning för att antas till sådan tjänstgöring är genomgången militär grundutbildning. All militär personal

som tjänstgör utomlands har således under den tidigare grundutbildningen ställts inför att hantera vapen och visat sig så långt inte ha en sådan övertygelse som aktualiserar en vapenfriansökan. Någon lösning på problemet kan således inte finnas i befintlig praxis.

Frågan är om problemet kan få sin lösning genom en förändring av förutsättningarna för eller rättsföljden av rätten att vara vapenfri. Det torde knappast vara lämpligt att som en lösning av detta problem ändra förutsättningarna för rätten att vara vapenfri. CFV anser att den nuvarande ordningen, där en allvarlig personlig övertygelse grundar rätten att vara vapenfri, är väl avvägd och ändamålsenlig och den har därutöver fast förankring i samhället.⁶

Det vore enligt CFV:s mening mer välfunnet att, om någonstans, söka en lösning på problemet inom ramen för rättsföljden. Enligt dagens reglering innebär rätten att vara vapenfri dels en befrielse från skyldighet att tjänstgöra med vapen, oberoende av vilken huvudman utbildningen har, dels en befrielse från skyldighet att tjänstgöra i Försvarsmakten, oberoende av om tjänsten innefattar bruk av vapen. Ett minimianspråk på en framtida reglering om rätt att vara vapenfri är givetvis att den garanterar en rätt att slippa hantera vapen och ammunition eller delta i övning för krigshandlingar. Frågan är om det dessutom är möjligt att i likhet med vad som gäller idag låta en beviljad vapenfriansökan garantera en befrielse från all tjänstgöring i Försvarsmakten.

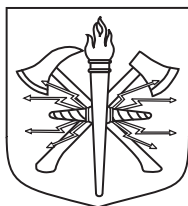
Som berörts ovan kan det ur arbetsgivarperspektiv vara tveksamt att låta en enskild arbetstagares hastigt uppkomna övertygelse grunda en rätt att omedelbart avbryta sin anställning. En sådan ordning skulle te sig mindre lämplig också på grund av att de anställda själva frivilligt har sökt sig till tjänstgöring inom Försvarsmakten – det kan argumenteras så att den anställde bör få ”stå sitt kast” när han eller hon en gång har uttryckt en vilja att tjänstgöra inom den myndigheten. Det bör, å andra

6 Se vidare Civilpliktsrådets rapport *Rätt att vara vapenfri i ett förändrat försvar*, 2006, s. 57 ff.

sidan, framhållas att det ur det perspektiv som dagens vapenfribestämmelser grundar sig i, framstår som olämpligt att tvinga den vapenfrie att tjänstgöra inom en organisation som har till ett av sina huvudsakliga syften att tillhandahålla vapenmakt, även om anställningen inte skulle innebära direkt hantering av vapen.

I ett system där tjänstgöring inom Försvarsmakten är frivillig torde de anställda, som därtill har genomgått en psykologisk testning inom ramen för rekryteringsprocessen, i allmänhet inte kunna förväntas ansöka om vapenfrihet på falska grunder. Som framgår under 5.4 har antalet vapenfriansökningar minskat de senaste åren, i takt med att motivation för tjänstgöring i allt större utsträckning har beaktats vid mönstring. Antalet ansökningar torde således minska i och med införandet av ett system som i sin helhet är byggt på frivillighet. Mot bakgrund av att de nuvarande reglerna innebär en fullständig befrielse från tjänstgöring vid Försvarsmakten, skulle en bibehållen ordning där vapenfria undantas från tjänstgöring i Försvarsmakten inte heller medföra någon förändring till nackdel för Försvarsmaktens verksamhet. Enligt CFV:s mening finns det inte några övervägande skäl för att en beviljad vapenfriansökan inte skulle medföra befrielse från all tjänstgöring vid Försvarsmakten.

CFV anser att den mest ändamålsenliga lösningen av problemet vore att rättsföljden av rätten att vara vapenfri utvidgas från dagens formulering, som enbart tar sikte på inskrivning för utbildning med totalförsvarsplikt, till att omfatta en rätt att slippa all befattning med vapen och ammunition i militär verksamhet. Därmed skulle även anställning i militär befattning träffas av bestämmelserna om vapenfrihet, varför ingen anställd skulle riskera att olovligen bryta avtal på grund av sin allvarliga personliga övertygelse mot bruk av vapen.



CENTRUM FÖR
VAPENFRIHET

Centrum för vapenfrihet är en ideell och partipolitiskt obunden organisation som bevakar rätten att vara vapenfri och de vapenfrias intressen.

www.vapenfri.se
info@vapenfri.se