

FÖRÄLDRA- LEDIGHET

EN HANDLENING

**HANDEDNING
FÖRÄLDRALEDIGHET**

HANDLEDNING FÖRÄLDRA- LEDIGHET

INNEHÅLL

Förkortningar.....	6
1. Inledning	7
2. Vilka kan vara föräldralediga?	8
3. Olika former av föräldraledighet (hel ledighet/ delledighet/med eller utan föräldrapenning)	10
Mammaledighet	11
Hel ledighet med eller utan föräldrapenning	13
Delledighet med föräldrapenning	15
Delledighet utan föräldrapenning	17
4. Ledighet vid tillfällig vård av barn (VAB)	18
Ledighetsperioder	18
Anmälan om ledighet	18
Ansökan om tillfällig föräldrapenning	18
Ersättning vid tillfällig vård av barn	19
Överlåtelse av tillfällig föräldrapenning till annan person.....	21
Situationer som ger rätt till tillfällig föräldrapenning	21
Barn som är yngre än 240 dagar	22
Barn med särskilda behov	22
Särskilda bestämmelser	22
Tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption	23
Tillfällig föräldrapenning till båda föräldrarna samtidigt för samma barn	23
Läkarintyg	24

5.	Ansökan om föräldraledighet och ledighetsperioder.....	24
	Ansökan om föräldraledighet	24
	Beräkning av ledighetsperioder	25
6.	Förläggning av föräldraledighet.....	29
	Samråd om när ledigheten ska tas ut.....	29
	Påtaglig störning	29
7.	Förbud mot missgynnande av föräldralediga.....	38
	Allmänt	38
	Missgynnande kan även utgöra diskriminering.....	38
	Vad utgör ett missgynnande?	39
	Orsakssamband	40
	I vilka situationer gäller förbudet mot missgynnande?	43
	Särskilt om provanställningar	51
	Undantag för nödvändig följd av ledigheten.....	53
8.	Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap (aktiva åtgärder)	58
9.	Återgång i arbete.....	60
10.	Uppsägning och omplacering.....	62
11.	Semester m.m.	63
	Semesterlönegrundande frånvaro	63
	Ersättningssemester	64
12.	Föräldralön och föräldrapenningtillägg.....	67
13.	Arbetsmiljö.....	67
	Riskbedömning och åtgärder	67
	Rätten att behålla sina anställningsförmåner.....	68
	Vid återgång till arbete efter föräldraledighet	69
	Föräldraledighetslag (1995:584)	71

FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen
FLL	Föräldraledighetslagen (1995:584)
LAS	Anställningsskyddslagen (1982:80)
SemL	Semesterlagen (1977:480)
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
VAB	Vård av sjukt barn

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI): den årliga inkomst i pengar som en individ tillsvidare kan antas få för eget arbete fungerar som ett beräkningsunderlag för en rad ersättningar som betalas av Försäkringskassan, bland annat graviditetspenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (VAB).

Vid beräkning av SGI bortses från inkomst som överstiger

- 10 prisbasbelopp vid beräkning av föräldrapenning
- 7,5 prisbasbelopp vid beräkning av tillfällig föräldrapenning (VAB) och graviditetspenning.

1. INLEDNING

Industrins parter har ett gemensamt intresse av att verka för likabehandling i arbetslivet bland annat avseende jämställdhet mellan kvinnor och män. Det är därför viktigt att reglerna om att en anställd inte ska missgynnas till följd av föräldraledigheten efterlevs i alla avseenden.

Med anledning av detta har parterna gemensamt tagit fram en handledning som har till syfte att utgöra ett hjälpmedel för såväl företag som lokala fackliga företrädare när det gäller att hantera frågor som har samband med bestämmelserna om föräldraledighet. Handledningen är utformad för de förutsättningar som råder inom svensk industri.

Strukturen för handledningen följer föräldraledighetslagens bestämmelser. För att ytterligare förklara bestämmelsernas innebörd finns det korta rättsfallsreferat och exempel som löpande beskrivs i texten. Föräldraledighetslagen i dess helhet återfinns som en bilaga längst bak i handledningen i syfte att underlätta för läsaren.

Handledningen innehåller även ett avsnitt om möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap (aktiva åtgärder). För den som vill fördjupa sig i bestämmelserna om aktiva åtgärder och även andra frågor gällande diskrimineringslagstiftningen rekommenderas den partsgemensamma skriften *Diskriminering och likabehandling*.

2. VILKA KAN VARA FÖRÄLDRALEDIGA?

1 § FLL

Föräldraledighetslagen gäller för alla arbetstagare. De undantagen som finns i anställningsskyddslagen, exempelvis för personer i företagsledande ställning, gäller alltså inte vid tillämpning av föräldraledighetslagen.

Enligt lagen har en arbetstagare som är förälder rätt till ledighet från sin anställning för att av olika skäl vårda barn. Det kan exempelvis röra sig om ledighet i samband med barns födelse, VAB och/eller ledighet i samband med omvårdnadsbidrag. Mer om de olika skälen beskrivs under avsnitt 3 och 4.

Vem som ska anses vara förälder till barnet beskrivs i föräldrabalken. Det är dock inte endast dessa personer som kan ha rätt till föräldraledighet. Lagen likställer nämligen följande personer med förälder.

1. Förälders make eller maka som stadigvarande sammanbor med föräldern,
2. Förälders sambo,
3. Särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet,
4. Blivande adoptivförälder (den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet) och
5. Familjehemsförälder (den som har tagit emot barn för stadigvarande vård och fostran i enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet).

Det ska i detta sammanhang nämnas att det i föräldrabalken anges att om en man föder ett barn, det vill säga en individ som efter könskorrigering definieras som man, ska han anses som far till barnet och att det som sägs om mor och moderskap i annan lagstiftning såsom föräldraledighetslagen gäller även för en man som efter ändrad könstillhörighet föder ett barn. Detta innebär att vad som nedan beskrivs gällande kvinnlig arbetstagare även gäller en man som föder barn.

Av föräldraledighetslagen följer ett förbud för arbetsgivaren mot att missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Förbudet mot missgynnande gäller både den som är och den som avser att vara föräldraledig. Även arbetssökande omfattas av förbudet mot missgynnande. För mer information om förbudet mot missgynnande, se under avsnitt 7.

3. OLIKA FORMER AV FÖRÄLDRALEDIGHET (HEL LEDIGHET/DELLEDIGHET/MED ELLER UTAN FÖRÄLDRAPENNING)

3 § FLL

Enligt föräldraledighetslagen finns det sex olika typer av ledigheter för vård av barn. Dessa ledigheter är:

- 1.** Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet).
- 2.** Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning).
- 3.** Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning).
- 4.** Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning).
- 5.** Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.).
- 6.** Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag).

Mammaledighet

4 § FLL

En kvinnlig arbetstagarare har rätt att vara helt ledig i samband med sitt barns födelse, så kallad mammaledighet. Denna ledighet gäller under en sammanhängande period om minst sju veckor med sin början sju veckor före beräknad förlossning och sju veckor efter förlossningen. Om barnet föds senare än sju veckor efter det att kvinnan gått på ledighet, påverkar detta inte rätten till fortsatt ledighet. Arbetstagararen har alltså en möjlighet att vara ledig sju veckor även efter förlossningen.

Mammaledigheten är, om inte annan ledighet tas ut under perioden, obligatorisk under två veckor på så sätt att kvinnan måste vara ledig i två veckor i samband med förlossningen. Detta skiljer sig alltså från de övriga ledigheterna i föräldraledighetslagen som är frivilliga. Det är dock mycket ovanligt att denna regel blir aktuell eftersom majoriteten av de kvinnor som föder barn tar ut annan föräldraledighet.

Ansökan om mammaledighet ska ske två månader i förväg eller så snart som möjligt. Det finns ingen speciell ersättning kopplad till mammaledigheten och ledigheten är heller inte beroende av att ersättning betalas ut från Försäkringskassan. Om kvinnan vill ha ersättning under sin ledighet får hon istället ansöka om föräldrapenning och då utgör ledigheten föräldraledighet med föräldrapenning och inte mammaledighet. Många gånger väljer kvinnan att ta ut föräldraledighet med föräldrapenning redan före beräknad förlossning för att få ersättning och då blir mammaledighet inte aktuellt.

Rätt till ledighet för att amma barnet

En kvinna har rätt att vara ledig för att amma sitt barn. Ledigheten har inte någon begränsning i tid utan kan nyttjas så länge som kvinnan ammar.

Det finns inte någon ersättning kopplad till denna typ av ledighet. Vill kvinnan ha ersättning för den aktuella tiden får hon ansöka om föräldrapenning på deltid. Är kvinnan frånvarande från arbetet för att amma ska frånvaron hanteras som ledighet utan lön om arbetsgivaren och arbetstagarerna inte kommer överens om annat.

Det finns inte någon skyldighet för kvinnan att anmäla till arbetsgivaren att hon vill vara ledig för att amma. Vidare föreligger det inte någon skyldighet att uppge hur länge kvinnan avser att vara frånvarande vid varje tillfälle. Det uppställs nämligen inte något krav på hur länge varje ledighetstillfälle får vara utan detta styrs av behovet. Klart är dock att ledigheten inte kan vara alltför lång eftersom det rör sig om tid för att amma. Arbetsgivaren får dock räkna med att ledigheten även omfattar den tid det tar för kvinnan att åka till och från barnet.

Även om det inte föreligger någon anmälningskyldighet måste kvinnan underrätta arbetsgivaren om att hon avser att vara ledig. Om detta inte sker kan frånvaron komma att betraktas som olovlig. Oftast löser sig dock situationen genom att arbetsgivaren och kvinnan samtalar om hur ledigheten kan tas ut på bästa sätt.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § FLL

Rätten till ledighet

En arbetstagare har rätt att vara föräldraledig för vård av sitt barn. För att arbetstagaren ska ha rätt att vara ledig krävs att föräldern vårdar barnet. Med detta menas att arbetstagaren och barnet ska vara tillsammans under huvuddelen av ledigheten. En arbetstagare kan alltså inte ägna sig åt andra sysslor under sin föräldraledighet så som exempelvis arbeta för en annan arbetsgivare. Däremot kan det vara tillåtet att ägna sig åt en bisyssla så länge som det inte hindrar föräldern från att faktiskt vårda barnet. Att utföra ärenden eller sysslor som är koppade till hushållet är givetvis tillåtet. Om en arbetstagare begär och beviljas föräldraledighet för att vårda sitt barn men inte gör detta utan istället ägnar sig åt sådant som inte skulle ha gett rätt till ledighet, kan detta betraktas som ett brott mot anställningsavtalet. Ett sådant agerande kan i förlängningen leda till arbetsrättsliga konsekvenser.

Rätt till ledighet utan föräldrapenning

En arbetstagare har rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet fyller 18 månader. Även den som har adopterat eller avser att adoptera ett barn har rätt att vara helt ledig i 18 månader från den tidpunkt då personen ifråga fick barnet i sin vård. Rätten att vara ledig vid adoption gäller fram till dess att barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat första skolåret. Rätten är inte beroende av att det utgår föräldrapenning.

Rätt till ledighet med föräldrapenning

För att en arbetstagare ska ha rätt att vara helt ledig efter det att barnet fyllt 18 månader krävs att den erhåller föräldrapenning i motsvarande mån. Rätten till hel föräldrapenning gäller fram till dess att barnet fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. Arbetstagaren måste dock ta ut huvuddelen av föräldrapenningen innan dess att barnet fyllt fyra år. Har en arbetstagare ekonomiska förutsättningar kan den vara ledig utan föräldrapenning upp till dess att barnet fyllt 18 månader och därefter vara helt ledig med föräldrapenning så länge som föräldrapenningen räcker.¹

I de fall en arbetstagare har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera barnet räknas de 18 månaderna från den tidpunkten då arbetstagaren fått barnet i sin vård. En arbetstagare kan i dessa fall ha rätt till ledighet utan föräldrapenning för ett barn som är äldre än 18 månader. Detta gäller dock inte i de fall det rör sig om en adoption av makes eller sambos barn. I detta fall har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som hade gällt om adoption inte hade skett. Rätten till hel ledighet utan föräldrapenning under de 18 första månaderna gäller heller inte om adoptionen sker efter det att barnet fyllt åtta år och har slutat första klass.

Utgångspunkten är att det är arbetstagaren som bestämmer när ledigheten ska tas ut. Det är endast när arbetsgivaren kan påvisa påtaglig störning i sin verksamhet som ledighet under vissa omständigheter kan nekas. Mer om detta beskrivs under avsnitt 6.

¹ För barn födda före den 1 januari 2014 kan föräldern ta ut föräldrapenning till och med den dag då barnet avslutat årskurs ett i grundskolan. Om barnet fyller 8 år efter skolavslutningen kan föräldrapenning tas ut till och med den dagen barnet fyller 8 år.

Rätten att vara föräldraledig på heltid är begränsad till tre perioder per kalenderår, mer om detta beskrivs under avsnitt 5.

Viktigt att komma ihåg om barnet fyllt 12 månader

Föräldraledighet upp till dess att barnet är 12 månader skyddar den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI. Om individen är föräldraledig efter det att barnet fyllt 12 månader måste den ta ut föräldrapenning motsvarande tjänstgöringsgraden för att skydda sin SGI. Om en anställd exempelvis arbetar heltid, det vill säga fem dagar per vecka, måste den alltså ta ut föräldrapenning fem dagar per vecka för att behålla sin SGI.

Delledighet med föräldrapenning

6 § FLL

En arbetstagare har rätt till föräldrapenning på deltid. Det innebär att arbetstagaren även har rätt att vara ledig från sitt arbete på deltid i motsvarande mån. Föräldraledighet på deltid kan tas ut med en åttondel, en fjärdedel, hälften respektive tre fjärdedelar av den normala arbetstiden. Med normal arbetstid avses den arbetstid som följer av tillämpligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren arbetar deltid beräknas föräldrapenning på samma sätt som om arbetstagaren hade arbetat heltid, det vill säga beräkningen utgår från vad som anses vara normal arbetstid

enligt tillämpligt kollektivavtal. Detta innebär att om en arbetstagar som arbetar halvtid vill vara helt ledig från sitt arbete, måste denne ansöka om hel föräldrapenning för att kunna vara ledig på heltid. Däremot behöver en arbetstagar inte ansöka om hel föräldrapenning om den arbetar halvtid och vill vara föräldraledig resterande del. Halv föräldrapenning kan nämligen utbetalas så länge som arbetstagaren arbetar resterande del.

EXEMPEL

En arbetstagar arbetar 50 procent enligt sitt anställningsavtal. För att vara helt ledig med full föräldrapenning måste arbetstagaren ansöka om fem dagars föräldraledighet med hel föräldrapenning per vecka. Detta gäller trots att arbetstagaren normalt inte arbetar samtliga av arbetsveckans dagar.

I de fall arbetstagarens arbetstid varierar från vecka till vecka får en genomsnittsberäkning göras per vecka eller arbetsperiod.

Arbetstagaren har rätt att vara föräldraledig på deltid fram till dess att barnet fyllt 12 år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan.

Rätten att vara föräldraledig på deltid är begränsad till tre perioder per kalenderår, mer om detta beskrivs under avsnitt 5.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § FLL

En arbetstagare har rätt att vara föräldraledig från sitt arbete upp till en fjärdedel av normal arbetstid för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men som ännu inte har avslutat sitt första skolår. Denna rätt gäller även om föräldrapenning inte utgår.

Om en arbetstagare arbetar heltid kan denne alltså vara föräldraledig från sitt arbete med upp till 25 procent av den normala arbetstiden. Det innebär att en arbetstagare kan vara ledig 10 timmar och arbeta 30 timmar om normal arbetstid är 40 timmar per vecka.

För en deltidsanställd arbetstagare gäller att denne endast kan vara ledig för arbetstid som överstiger 75 procent. Det innebär att om en arbetstagare exempelvis arbetar halvtid har denne inte rätt att vara föräldraledig på deltid utan föräldrapenning. Om arbetstagaren däremot arbetar 35 timmar per vecka har denne rätt att vara ledig 5 timmar om normal arbetstid uppgår till 40 timmar per vecka (överstiger 30 timmar).

Hur ledigheten får tas ut beskrivs under avsnitt 6.

4. LEDIGHET VID TILLFÄLLIG VÅRD AV BARN (VAB)

8 § FLL

Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagarare rätt att vara ledig från arbetet under den tid då han eller hon får tillfällig föräldrapenning för vård av barn. Rätten till ledighet avser även arbetstagarare till vilken förälder överlåtit sin rätt till tillfällig föräldrapenning.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren har blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Ledighetsperioder

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning finns ingen begränsning till ett visst antal perioder.

Anmälan om ledighet

Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta behöver ingen anmälan göras i förväg. Då räcker det att arbetstagararen gör anmälan till arbetsgivaren senast samma dag som han eller hon behöver vara ledig för att vårda barnet. I övriga fall ska ledighet med tillfällig föräldrapenning anmälas en vecka i förväg.

Ansökan om tillfällig föräldrapenning

Ansökan om tillfällig föräldrapenning görs hos Försäkringskassan och kan även ske i efterhand. Tillfällig föräldrapenning

lämnas dock inte för längre tid tillbaka än 90 dagar från det att ansökan kom in till Försäkringskassan.

Rätten till ledighet för vård av barn förutsätter som huvudregel att tillfällig föräldrapenning utgår. Beslutet om ersättning från Försäkringskassan fattas dock i praktiken oftast senare än när själva ledighetsbehovet har uppstått.

AD 2013 NR 63 – DET ÄR INTE
TILLÅTET ATT KRÄVA LÄKARINTYG VID VAB

Arbetsgivaren krävde att en arbetstagarare som ville vara ledig för att vårda ett sjukt barn skulle uppvisa läkarintyg för att styrka att barnet var sjukt. Arbetsdomstolen bedömde att arbetsgivaren hade missgynnat arbetstagararen i strid med föräldraledighetslagen eftersom kravet på läkarintyg försvårade för arbetstagararen att utnyttja sin rätt till ledighet. Domstolen uttalade även att det inte finns något som hindrar att arbetsgivaren ber arbetstagararen i efterhand att uppvisa ett beslut om att Försäkringskassan har beviljat tillfällig föräldrapenning, för att kunna styrka sin rätt till frånvaro.

Ersättning vid tillfällig vård av barn

Tillfällig föräldrapenning betalas ut av Försäkringskassan till en förälder som tillfälligt behöver stanna hemma från arbetet för att ta hand om barn från det att barnet är åtta månader till och med dagen innan barnet fyller tolv år. För barn med särskilda behov kan tillfällig föräldrapenning betalas till dess barnet fyller 16 år. För barn som omfattas av LSS eller barn

som är allvarligt sjukt kan tillfällig föräldrapenning i vissa fall betalas ut ännu längre.

Så länge en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning föreligger rätt till ledighet. En arbetstagare har dock i vissa fall rätt till ledighet även om tillfällig föräldrapenning inte utbetalas. Det kan exempelvis röra sig om fall då barnet är yngre än 240 dagar och den föräldern som normalt är föräldraledig blir sjuk eller smittad och den andre föräldern därför behöver stanna hemma från arbetet för att ta hand om barnet.

Antal dagar med tillfällig föräldrapenning

Ersättning i form av tillfällig föräldrapenning kan betalas ut för högst 120 dagar per barn och kalenderår. Ersättning för de sista 60 dagarna betalas bara ut om barnet är sjukt och inte om barnets ordinarie vårdare är sjuk.

För allvarligt sjukt barn som inte har fyllt 18 år kan ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning betalas.

Ersättningens storlek

Tillfällig föräldrapenning kan betalas ut för hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels, eller en åttondels dag. Till skillnad från föräldrapenning räknas omfattningen av rätten till tillfällig föräldrapenning från den tid som föräldern skulle ha arbetat. Exempelvis utbetalas hel tillfällig föräldrapenning om arbetstagaren helt avstått från arbete och tre fjärdedels föräldrapenning för en dag när arbetstagaren arbetat högst en fjärdedel av den tid han eller hon annars skulle ha arbetat.

Överlåtelse av tillfällig föräldrapenning till annan person

En förälder kan överlåta sin tillfälliga föräldrapenning till en annan person för att själv arbeta. Rätten kan även överlåtas när barnets ordinarie vårdare är sjuk eller smittad och barnet inte har fyllt 12 år. Motsvarande gäller barn som omfattas av den tillfälliga föräldrapenningen men inte fyllt 16 år. Möjligheten att överlåta rätt till tillfällig föräldrapenning gäller alla föräldrar och personer som likställs med föräldrar.

Det finns inget krav på att den som tar hand om barnet i stället för föräldern är släkt med barnet. En vän eller granne kan därför lika väl som en mor- eller farförälder vårda det sjuka barnet och vara ledig från sitt arbete. Den som istället för föräldern stannar hemma och vårdar barnet får tillfällig föräldrapenning beräknad på sin egen SGI.

Situationer som ger rätt till tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning betalas ut när en förälder behöver vara ledig från arbetet för att vårda barnet då:

- barnet är sjukt eller smittat
- föräldern följer med barnet till läkare, barnvårdscentral, tandläkare, barn- och ungdomspsykiatri
- den som annars vårdar barnet är sjuk eller smittad, till exempel hemmavarande förälder eller släkting
- föräldern deltar i en kurs som ordnas av en sjukvårdshuvudman

- den förälder som vanligtvis vårdar barnet måste följa med ett annat av familjens barn till läkare och det andra barnet är under 12 år (i vissa fall under 16 år)

Barn som är yngre än 240 dagar

För ett barn som är yngre än 240 dagar betalas tillfällig föräldrapenning endast om:

- barnet vårdas på sjukhus eller får motsvarande vård i hemmet
- barnet har en stadigvarande plats i barnomsorg och föräldern behöver avstå från förvärvsarbete för att vårda barnet

Barn med särskilda behov

I vissa fall kan tillfällig föräldrapenning betalas ut vid vård av barn som fyllt 12 år men inte 16 år om barnet har ett särskilt tillsyns- eller vårdbehov. Det särskilda behovet ska styrkas med läkarutlåtande från första dagen arbetstagaren är hemma.

Särskilda bestämmelser

För barn som är allvarligt sjuka eller barn som omfattas av LSS finns särskilda bestämmelser, se mer information på www.forsakringskassan.se

Tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption

I samband med barns födelse har den andra föräldern eller partner till den förälder som föder barnet rätt till tio extra dagar med tillfällig föräldrapenning. Vid flerbarnsfödelse föreligger en rätt till ersättning för tio dagar per barn.

Även i samband med adoption av ett barn som är yngre än 10 år eller när två personer utses att gemensamt utöva vårdnaden om ett barn gäller samma rätt till de extra tio dagarna, där föräldrarna har rätt till fem dagar vardera per barn om de inte kommer överens om annat.

Tillfällig föräldrapenning till båda föräldrarna samtidigt för samma barn

Huvudregeln är att endast en förälder i taget kan få tillfällig föräldrapenning för att vårda barnet. Tillfällig föräldrapenning kan dock i vissa fall ges till båda föräldrarna för samma barn och tid om barnet lider av allvarlig sjukdom och föräldrarna, som en del av behandlingen av sitt barn, behöver delta i läkarbesök eller vid behandling som är ordinerad av läkare. Ersättning kan även betalas till flera föräldrar för samma barn och tid, om föräldrarna deltar i en kurs som ordnas av en sjukvårdshuvudman för att lära sig vårda barnet. I dessa fall har således båda föräldrarna rätt till ledighet från respektive arbetsgivare.

Läkarintyg

Om barnets sjukperiod är åtta dagar eller längre ska läkarintyg lämnas till Försäkringskassan.

Löneavdrag vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs enligt kollektivavtal.

När en arbetstagare är ledig med tillfällig föräldrapenning så får denne ett löneavdrag. Hur löneavdraget beräknas framgår av det kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen.

5. ANSÖKAN OM FÖRÄLDRALEDIGHET OCH LEDIGHETSPERIODER

Ansökan om föräldraledighet

13 § FLL

En arbetstagare som vill vara föräldraledig ska anmäla det till arbetsgivaren. Beroende på vilken ledighetsform som avses gäller olika anmälningstider. När det gäller mammaledighet (amning undantaget), hel ledighet med eller utan föräldrapenning, delledighet med föräldrapenning, delledighet utan föräldrapenning och ledighet med omvårdnadsbidrag ska arbetstagaren anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. För information om vad som gäller för arbetstagarens rätt att avbryta pågående föräldraledighet och återgå i arbete, se avsnitt 10. Om det gäller ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn ska anmälan ske minst en vecka före ledighetens

början. Om det inte kan ske och rätten till ledighet grundar sig i exempelvis att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning på grund av att en skola tvingas stänga på grund av smittspridning ska ledigheten anmälas så snart som möjligt. Om ledigheten beror på smitta eller sjukdom gäller inte någon anmälningstid. Anmälan om ledighet görs då vanligtvis samtidigt som arbetstagaren meddelar sin frånvaro.

En för sent inkommen anmälan om ledighet behöver inte godtas av arbetsgivaren, annat än om anmälan inte kan anses ha kunnat ske inom föreskriven tid. En senare anmälan ska alltså godtas om ledighetsbehovet inte varit möjligt att förutse. Exempel på sådana situationer kan vara att barnet föds tidigare än beräknat, att den förälder som dittills vårdat barnet blir sjuk eller att barnet plötsligt står utan barnomsorg. Till skillnad mot vad som gäller för arbetsgivare, kan en arbetstagare som bryter mot föräldraledighetslagen inte bli skadeståndsskyldig. Om en arbetstagare uteblir från arbetet utan att anmäla ledigheten till arbetsgivaren, kan det betraktas som olovlig frånvaro vilket kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser.

Beräkning av ledighetsperioder

10 § FLL

Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt att vara ledig högst tre perioder per år. Det finns ingenting som hindrar en arbetsgivare att bevilja fler perioder, om det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Begränsningen gäller inte ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn, t.ex. VAB.

Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, räknas perioden endast till det kalenderår då ledigheten påbörjades. Huvudregeln är att en period avslutas när arbetstagaren återgår i arbete. Ett

undantag från huvudregeln är att en period inte anses förbrukad om arbetstagaren gör avbrott i ledigheten på grund av sjukdom eller semester. Om arbetstagaren på arbetsgivarens begäran tillfälligt inträder i arbete för att sedan återgå till föräldraledigheten räknas även det som en och samma period.

För att det ska räknas som en och samma ledighetsperiod krävs att det under perioden är fråga om samma ledighetsform och att ledigheten har samma omfattning. Om olika ledighetsformer används under en sammanhängande tid, räknas det alltså som flera perioder. Om en arbetstagare exempelvis i direkt anslutning till hel ledighet fortsätter med delledighet har alltså två perioder tagits i anspråk. Även när en arbetstagare under pågående ledighet förlänger ledigheten anses en ny ledighetsperiod börja löpa, oavsett om det är samma ledighetsform eller inte.

Det kan vara av betydelse om det är fråga om en period med förkortad arbetstid (delledighet) eller flera perioder med hel ledighet. För att undvika missförstånd om vilken form av ledighet arbetstagaren beviljas, bör arbetsgivaren ange vilken ledighetsform det gäller i sitt beslut.

Med ”förkortad arbetstid” (delledighet) avses en förkortning av arbetstiden i form av att ledigheten förläggs till viss eller vissa dagar under arbetsveckan. Ledigheten kan vara i form av enstaka timmar eller hela dagar.

Arbetstagaren kan fritt ansöka om önskad förläggning av föräldraledigheten. Men det behöver finnas en regelbundenhet i förläggningen för att ledigheten ska ses som en period. Det finns alltså ingen rätt för arbetstagaren att få sin föräldraledighet förlagd på spridda dagar eller veckor under en längre tidsperiod utan att flera perioder förbrukas. Det är naturligtvis möjligt för arbetsgivaren att bevilja fler perioder än tre per år.

Exempel på beräkning av ledighetsperioder

EXEMPEL 1

En arbetstagare ansöker om hel föräldraledighet från den 1 februari till den 30 september. Semester förläggs under perioden 1 juli – 31 juli. Ledigheten utgör en period. Förläggning av semester bryter inte perioden.

EXEMPEL 2

En arbetstagare har i en ledighetsansökan ansökt om hel föräldraledighet den 1 mars respektive den 7 mars. Ledigheten utgör två perioder.

EXEMPEL 3

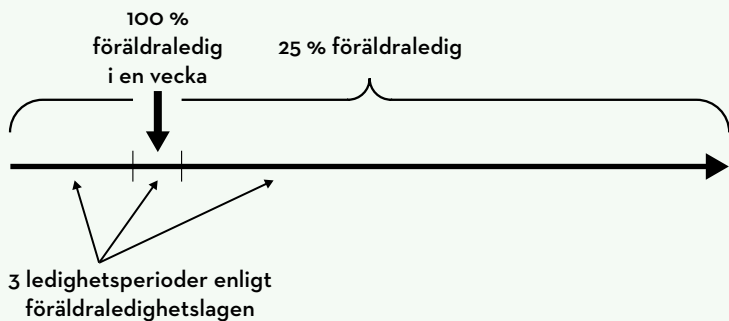
En arbetstagare ansöker om delledighet, genom att gå ner i säsättningsgrad till 80 %, under perioden 1 mars - 7 mars. Av ansökan framgår att ledigheten förläggs som heldagar den 1 och 7 mars. Ledigheten utgör en period.

EXEMPEL 4

En arbetstagare ansöker om att vara föräldraledig varje onsdag från och med september till och med januari månad. Ledigheten utgör en period.

EXEMPEL 5

En arbetstagare ansöker om att vara föräldraledig två timmar varje dag från och med januari till och med maj månad. Ledigheten utgör en period.



EXEMPEL 6

En arbetstagarare förkortar sin arbetstid från augusti till november med 25 %. I samma ansökan anger arbetstagararen att den vill vara föräldraledig på heltid en vecka under höstlovet i oktober. Ledigheten utgör tre perioder eftersom period bryts om ledighetens omfattning ändras.

Information om vad som gäller vid förläggning av ledighet finns i nästa avsnitt.

6. FÖRLÄGGNING AV FÖRÄLDRALEDIGHET

14 § FLL

Samråd om när ledigheten ska tas ut

En arbetstagarare har rätt att ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagararen begär. Önskar arbetstagararen utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska den samråda med arbetsgivaren om hur ledigheten ska tas ut och om andra frågor som rör ledigheten.

Det är arbetstagararen som ska ta initiativet till samrådet. När det gäller hel ledighet är utgångspunkten att arbetstagararen själv beslutar när ledigheten ska tas ut. Arbetstagararen ska dock, om det kan göras utan olägenhet för denne, lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

När det gäller ledighet i form av en förkortning av arbetstiden är huvudregeln även där att arbetsgivaren och arbetstagararen ska samråda om hur ledigheten ska tas ut och föra en dialog kring ledighetens omfattning samt om ledigheten ska tas ut en viss eller vissa dagar i veckan eller som en förkortning av den dagliga arbetstiden. Ledigheten ska förläggas i enlighet med arbetstagararens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Påtaglig störning

Om ledighetens förläggning utgör en påtaglig störning bedöms i varje enskilt fall. Med påtaglig störning avses situationer där verksamheten, på grund av föräldraledighet, utsätts för stora påfrestningar. Det är naturligt att en arbetstagararens ledighet i vissa fall kan innebära störningar i verksamheten. Det är dock

inte meningen att varje sådan störning innebär att arbetsgivaren kan neka arbetstagaren rätt till den begärda ledigheten. Endast i de fall då verksamheten utsätts för stora påfrestningar kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren förlägger ledigheten på annat sätt. Vid förläggning av hel ledighet finns dock, till skillnad mot förläggning av delledighet, ytterligare en begränsning av arbetsgivarens möjlighet att invända mot arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren kan nämligen endast neka till den önskade förläggningen om detta kan ske utan olägenhet för arbetstagaren. Vad som utgör en olägenhet får bedömas från fall till fall. Om det anses föreligga en olägenhet kan arbetsgivaren inte invända mot förläggningen, även om ledigheten skulle medföra en påtaglig störning i verksamheten.

En faktor som kan påverka bedömningen om ledigheten utgör en påtaglig störning är arbetsplatsens storlek. Möjligheten att göra gällande påtaglig störning är i regel mindre på större företag då utrymmet för omDispositionering av personalen och andra flexibla lösningar många gånger är större än på en liten arbetsplats.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens om hur en ansökan om delledighet ska förläggas och arbetsgivaren därmed beslutar om en annan förläggning än den som arbetstagaren har önskat, får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar. Arbetsgivaren får inte heller dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. Arbetsgivaren ska i sådana fall underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Många gånger löser sig dock frågan om ledighetens förläggning genom en dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Exempel på förläggning av delledighet vid skiftgång

EXEMPEL 1

En arbetstagare arbetar tvåskift med förläggning varannan vecka dagtid, måndag till fredag, och varannan vecka eftermiddag, måndag till torsdag. Arbetstagaren ansöker om delledighet och vill vara ledig varje måndag.

EXEMPEL 2

En kollega i samma skiftlag ansöker om delledighet och vill vara ledig måndag udda veckor och torsdag jämna veckor.

EXEMPEL 3

I ett företag bedrivs verksamheten med förmiddagsskift, eftermiddagsskift och ständigt natt. En arbetstagare som arbetar ständigt natt ansöker om delledighet och vill vara ledig varje tisdag natt och onsdag natt.

Enligt föräldraledighetslagen får, vid förkortad arbetstid, ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till en viss dag. Arbetstagarens önskemål i de tre exemplen är därför i enlighet med lagstiftningen eftersom det finns en regelbundenhet i förläggningen. I dessa exempel bedömer arbetsgivaren att den ansökta förläggningen inte medför någon påtaglig störning. Arbetsgivaren förlägger därför ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Observera att, om arbetstagaren tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan så behöver ledigheten och föräldrapenningen ha samma omfattning.

EXEMPEL 4

I ett företag bedrivs verksamheten med treskift där de anställda roterar mellan arbete i förmiddagsskift, eftermiddagsskift och nattskift. I god tid lämnar arbetstagaren in en ansökan om deltid under perioden januari till och med juni och vill förlägga ledigheten till ett antal spridda nattpass. Han har räknat ut att detta motsvarar en förkortad arbetstid om 12,5 procent under perioden januari-juni. I praktiken motsvarar detta ungefär 40 procent av arbetstagarens nattpass. Arbetsgivaren tycker att arbetstagarens önskemål inte fungerar för verksamheten eftersom det blir svårt att bemanna skiftlagen och samtidigt bibehålla en god arbetsmiljö för övriga anställda. Arbetsgivaren och arbetstagaren diskuterar situationen men kan inte enas om förläggningen.

En arbetstagare kan inte, som i detta exempel, välja ut ett antal spridda skiftpass som visserligen motsvarar 12,5 procent för att vara föräldraledig. Skälet till detta är att sådan ledighet inte kan betraktas som en förkortning av arbetstiden eftersom det saknas en regelbundenhet. Observera dock att den anställde i exemplet har rätt att vara föräldraledig vid tre skilda nattpass, eftersom det betraktas som hel ledighet vid tre tillfällen. Om det fungerar för verksamheten kan arbetsgivaren bevilja fler tillfällen än de tre perioder per kalenderår som lagen medger.

EXEMPEL 5

I samma verksamhet som i exempel 4 vill en arbetstagare som arbetar treskift vara föräldraledig om 25 procent varje vecka förlagd till vissa specifika dagar. Arbetsgivaren undersöker möjligheten att ta in en vikare som ersätter arbetstagaren under föräldraledigheten. Det visar sig dock inte vara möjligt. Det går heller inte att

lösa vakansen genom omplacering. Det föreligger därmed påtaglig störning i verksamheten enligt arbetsgivaren. Detta framför arbetsgivaren till arbetstagaren och säger att arbetstagaren inte kan vara föräldraledig.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska i första hand försöka komma överens om ledighetens förläggning. Är detta inte möjligt, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål. Denna rätt är dock begränsad då en förutsättning är att ledigheten inte innebär en påtaglig störning i verksamheten. Det är arbetsgivaren som måste påvisa att påtaglig störning faktiskt föreligger.

Om arbetsgivaren kan påvisa att det föreligger påtaglig störning innebär det inte att arbetsgivaren kan neka arbetstagaren ledigheten i sig. Arbetstagaren har nämligen en villkorlös rätt till förkortad arbetstid enligt föräldraledighetslagen. Arbetsgivaren kan i denna situation däremot ensidigt besluta att delledigheten ska tas ut i form av förkortning av den dagliga arbetstiden. Arbetsgivaren får dock inte dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Om arbetsgivaren fattar beslut om att ledigheten ska förläggas på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och lokal arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska, om möjligt, göras senast två veckor före ledighetens början.

Arbetsgivaren behöver även vara uppmärksam på att det finns en skyldighet att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på arbetsplatsen. I detta arbete ligger bland annat att undersöka och analysera om det är möjligt att förena arbetet med föräldraskap. Läs mer om detta arbete under avsnitt 8.

AD 2022 NR 4 – BEGÄRD PARTIELL FÖRÄLDRALEDIGHET
UTGJORDE PÅTAGLIG STÖRNING

Tre kriminalvårdare som arbetade med transporter ansökte om föräldraledighet på deltid med både fast start- och sluttid. Arbetsgivaren meddelade att sådan ledighet kunde beviljas endast om arbetstagarna godkände att omplaceras till arbete vid häkte eller anstalt. Två av arbetstagarna godtog omplacering. Den tredje motsatte sig omplacering och någon föräldraledighet kom inte till stånd. I målet prövade Arbetsdomstolen om den begärda förläggningen innebar en påtaglig störning, om arbetsgivaren hade missgynnat två av arbetstagarna genom att omplacera dem och om den tredje hade nekats föräldraledighet.

När det gäller situationen för de två arbetstagare som accepterat omplacering konstaterade Arbetsdomstolen följande. Föräldraledighetslagen innebär att arbetsgivaren, om någon överenskommelse om förläggning inte träffas, ska följa arbetstagarens önskemål om ledighetens förläggning, under förutsättning att en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Huvudregeln är att ledigheten ska beviljas med oförändrade arbetsuppgifter. Men om det skulle medföra påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet att arbetstagaren på begärt sätt är delledig med oförändrade arbetsuppgifter, bör arbetstagaren beredas omplacering till andra arbetsuppgifter. Utgångspunkten är att en sådan omplacering inte innebär ett missgynnande, eftersom den i sådana fall är en nödvändig följd av ledigheten.

Arbetsgivarens invändning att den begärda ledigheten skulle utgöra en påtaglig störning i verksamheten på så vis att arbetstagarna inte skulle kunna delta i de morgonmöten som hålls varje morgon godtogs inte av Arbetsdomstolen. Arbetsgivaren hade även hävdatt att den begärda ledigheten med oförändrade arbets-

uppgifter skulle medföra en sådan ökad tidsspillan att den utgjorde en påtaglig störning. Detta eftersom arbetstagarna under dagar med partiell ledighet inte skulle kunna tas i anspråk för arbete i tillräcklig grad. Verksamhetens uppdrag var att transportera intagna vid Kriminalvården till bland annat domstolsförhandlingar och läkarundersökningar. Även transportuppdrag för andra myndigheters räkning, såsom Polisen och Migrationsverket, utfördes. Mot bakgrund av behovet av flexibilitet i verksamheten hade ett särskilt arbetstidsavtal slutits för transportverksamheten. Besked om ändrad faktisk starttid ska lämnas dagen innan men sluttiden kan ändras samma dag. Den begärda föräldraledigheten innebar att arbetstagarna inte skulle ha den typ av flexibla arbetstider som följer av det särskilda arbetstidsavtalet.

Av den utredning som presenterats i målet gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att föräldraledighet med den förläggning som begärts skulle ha medfört att arbetsgivaren i avsevärt lägre grad skulle ha kunnat tillgodogöra sig arbetskraft från de partiellt föräldralediga jämfört med kollegorna. Den begärda ledigheten ansågs därför ha medfört en påtaglig störning i verksamheten. Omplaceringen av de två arbetstagarna var därför inget missgynnande enligt föräldraledighetslagen utan en nödvändig följd av ledigheten. Vad gäller den tredje arbetstagaren konstaterade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte brutit mot föräldraledighetslagen genom att inte bifalla den begärda ledigheten, eftersom det skulle ha inneburit en påtaglig störning om hans begäran hade beviljats med oförändrade arbetsuppgifter.

AD 2005 NR 92 – BEGÄRD PARTIELL FÖRÄLDRALEDIGHET
UTGJORDE INTE PÅTAGLIG STÖRNING

En arbetstagare som arbetade i kontinuerligt treskift hade begärt att få förlägga sin partiella föräldraledighet måndag till fredag och arbeta i skiftlagen under lördagar och söndagar. Ledigheten skulle motsvara 75 procent av heltid. Frågan var om en sådan ledighet skulle medföra en påtaglig störning i bolagets verksamhet. Arbetsdomstolen framhöll att bedömningen av vad som utgör en påtaglig störning i verksamheten alltid måste göras med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet och med ledning av vad parterna har anfört. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att verksamheten skulle utsättas för stora påfrestningar, om ledigheten förläggs på det sätt som arbetstagaren önskar.

Förbundet hade gjort gällande att bolaget hade kunnat lösa situationen genom att bedriva verksamheten med återstående personal, det vill säga utan att behöva ersätta arbetstagaren. Domstolen tog fasta på vad arbetsgivarparterna uppgett om att verksamheten inte hade kunnat bedrivas störningsfritt utan att på något sätt ersätta den lediga arbetstagaren. Bolaget hade alltså inte på detta sätt kunnat undvika att det uppkom en påtaglig störning i verksamheten.

Förbundet anförde vidare att bolaget hade kunnat anställa en vikarie på heltid, det vill säga även för arbete på helgerna när den berörda arbetstagaren skulle arbeta. Även i denna fråga godtog domstolen arbetsgivarparternas invändning om att en sådan lösning skulle ha medfört en överbemanning under helgerna och att arbetsgivaren under dessa tider inte på ett meningsfullt sätt skulle kunna tillgodogöra sig den berörda arbetstagarens arbetskraft. Bolaget hade alltså inte heller på detta sätt kunnat undvika att det uppkom en påtaglig störning i verksamheten.

Förbundet hade även framhållit alternativet för bolaget att

anställa en vikarie på deltid, det vill säga under den begärda ledigheten. Mot detta alternativ invände bolaget bl.a. att det skulle ha varit i det närmaste utsiktslöst att rekrytera en vikarie för en deltidsanställning måndag till fredag. Någon utredning till styrkande av detta påstående hade dock arbetsgivaren inte lagt fram. En följd av den begärda ledigheten var också att arbetstagen inte skulle kunna delta i informationsträffar som ordnades vid företaget.

Arbetsdomstolen kom till slutsatsen, med beaktande av att den anställde hade lämnat in sin första ansökan om ledighet nästan fyra månader i förväg och att bolaget inte ens hade försökt att rekrytera någon vikarie på deltid, att bolaget inte hade lyckats styrka att en förläggning av ledigheten enligt ansökan skulle ha varit förenad med någon påtaglig störning i bolagets verksamhet. Bolaget hade därmed, genom att motsätta sig ansökan, åsidosatt bestämmelserna i föräldraledighetslagen.

7. FÖRBUD MOT MISSGYNNANDE AV FÖRÄLDRALEDIGA

16 § FLL

Allmänt

I föräldraledighetslagen finns ett förbud mot att missgynna en arbetstagare av skäl som har ett samband med föräldraledighet. Även arbetssökande omfattas av förbudet. För att en person ska betraktas som arbetssökande krävs det att personen i fråga tydligt har meddelat arbetsgivaren att den söker ett visst arbete hos arbetsgivaren. Som arbetssökande räknas även en arbetstagare som meddelat sin arbetsgivare att den önskar fortsatt anställning sedan en tidigare tidsbegränsad anställning löpt ut. Förbudet omfattar dock inte den situationen att en individ gör en förfrågan om anställning om arbetsgivaren inte inleder en rekryteringsprocess.

Missgynnandeförbudet gäller endast för arbetsgivare och kan alltså inte göras gällande mellan arbetstagare.

Missgynnande kan även utgöra diskriminering

I vissa fall kan ett missgynnande på grund av föräldraledighet också anses utgöra diskriminering enligt diskrimineringslagen. Det är dock endast diskriminering på grund av mammaledighet och graviditet som kan anses utgöra könsdiskriminering. För mer information om vad som gäller beträffande mammaledighet och graviditet, läs under avsnitt 3. Det går även att läsa mer om diskriminering på grund av kön i den partergemensamma handledningen ”Diskriminering och likabehandling”.

Vad utgör ett missgynnande?

En arbetsgivare är förbjuden att missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledigheten. Arbetsgivarens agerande kan utgöra ett missgynnande om det medför en skada eller nackdel för arbetstagaren. Det ska alltså uppstå någon form av förlust, obehag eller liknande för arbetstagaren. Det kan exempelvis vara fråga om en individ som går miste om en anställning eller befordran, en individ som kommer efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor, en omplacering som sker till sämre villkor till följd av föräldraledigheten eller att en provanställning avslutas med anledning av en föräldraledighet m.m. Även mobbning eller trakasserier från arbetsgivaren kan utgöra ett missgynnande.

Det avgörande för bedömningen om ett missgynnande har skett är att en negativ effekt har inträffat. Vilken orsak som ligger bakom arbetsgivarens agerande spelar alltså ingen roll. Ett missgynnande kan anses föreligga om arbetsgivarens handlande avviker från den normalstandard som arbetsgivaren ”borde” eller ”skulle” ha tillämpat om arbetstagaren inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. En arbetstagare har ingen ”rätt” till ett visst arbete eller en viss löneutveckling, men arbetstagaren ska inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten. Rena bagatellartade skillnader i behandling från arbetsgivarens sida omfattas inte av förbudet.

Missgynnandet kan bestå i både ett aktivt handlande från arbetsgivarens sida men också i form av arbetsgivarens underlåtenhet att agera, exempelvis att arbetsgivaren inte befordrar en arbetstagare till följd av föräldraledigheten.

AD 2011 NR 2 – EN PRAKTIKANT SOM INTE LÄNGRE ÄR GRAVID OMFATTAS AV LAGENS SKYDD

En kvinna hade praktiserat som mjölkerska på en gård. Hon drabbades av missfall, vilket hon informerade lantbrukaren om. Hennes praktiktjänstgöring avbröts kort tid därpå. I målet var utrett att kvinnan hade anmält intresse för anställning efter sin praktiktjänstgöring och att lantbrukaren hade uttryckt att det skulle bli problematiskt att hitta en ersättare under en framtida föräldraledighet och att han bl.a. därför inte skulle våga anställa henne. Arbetsdomstolen kom till slutsatsen att lantbrukaren genom sitt agerande brutit både mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och mot diskrimineringslagen.

Orsakssamband

För att det ska vara fråga om ett missgynnande krävs det att arbetsgivaren agerar på ett visst sätt till följd av arbetstagarens föräldraledighet. Det ska alltså finnas ett så kallat orsakssamband mellan arbetsgivarens agerande och arbetstagarens föräldraledighet. Med föräldraledighet avses inte endast faktisk föräldraledighet. Även situationer där en arbetstagare missgynnas till följd av att den begärt föräldraledighet eller har varit föräldraledig kan vara tillräckligt för att ett orsakssamband kan anses finnas. En missuppfattning från arbetsgivarens sida att arbetstagaren kommer att begära föräldraledighet, kan också orsaka att arbetsgivaren agerar på ett missgynnande sätt och att ett orsakssamband därmed anses föreligga. I praktiken handlar det dock oftast om att en arbetstagare begär eller tar ut ledighet som den anser sig ha rätt till och arbetsgivaren agerar utefter detta. Det kan också handla om att arbetsgivaren inte

anställer en arbetssökande som berättar att den avser att vara föräldraledig.

Det är naturligt att tidsaspekten får betydelse för bedömningen av om ett orsakssamband föreligger mellan det påstådda missgynnandet och föräldraledigheten. Generellt blir det svårare att hävda att ett missgynnande skett om det gått lång tid mellan arbetsgivarens agerande och arbetstagarens föräldraledighet.

Eftersom det kan vara svårt för en individ att visa att arbetsgivaren har agerat på ett visst sätt och att detta grundar sig på föräldraledigheten finns en regel om bevislättnad till arbetstagarens fördel. Regeln innebär att det räcker med att arbetstagaren visar omständigheter som ger anledning att anta att arbetsgivaren har agerat på ett visst sätt till följd av föräldraledigheten. Lyckas arbetstagaren med detta är det arbetsgivaren som ska visa att agerandet inte beror på individens föräldraledighet.

AD 2013 NR 18 – ATT ARBETSGIVAREN HADE
FÖRT FÖRÄLDRALEDIGHETEN PÅ TAL I SAMBAND MED ATT
BESKEDET OM UTEBLIVEN LÖNEFÖRHÖJNING LÄMNADES
TALAR FÖR ETT ORSAKSSAMBAND

En arbetstagare med provanställning meddelade företagets VD att hon var gravid. Därefter övergick anställningen i en tillsvidareanställning och arbetstagaren diskuterade en löneökning med företagets VD. Två veckor därpå fick arbetstagaren besked från koncernchefen att hon inte skulle få någon löneförhöjning. Arbetsdomstolen bedömde att arbetstagaren hade kunnat styrka att hon och företagets VD hade avtalat om en löneförhöjning. Domstolen konstaterade vidare att koncernchefen hade fört arbetstagarens graviditet på tal i samband med att han meddelat

att hon inte skulle få någon löneförhöjning. Denna omständighet gav, enligt domstolen, stöd för att den förväntade föräldraledigheten hade betydelse för beslutet att hon inte skulle få högre lön. Därmed måste arbetsgivaren kunna bevisa att andra förhållanden än den förväntade föräldraledigheten har varit det enda skälet till att hon inte fick löneförhöjning. Arbetsdomstolens bedömning var att arbetsgivaren inte lyckades bevisa detta och fann därmed att arbetsgivaren brutit mot missgynnandeförbudet.

AD 2017 NR 7 – EN UPPSÄGNING SOM SKETT I NÄRA ANSLUTNING
TILL EN ANSÖKAN OM FÖRÄLDRALEDIGHET VAR ETT
MISSGYNNANDE I STRID MED FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN

Ett bolag sa upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist. Arbetstagaren hade några dagar innan ansökt om en ett år lång föräldraledighet. Arbetstagersidan hävdade att uppsägningen utgjort ett brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Enligt arbetsgivaren berodde uppsägningen enbart på arbetsbrist. Arbetsdomstolen konstaterade att i en situation där en arbetstagare sags upp under återopande av arbetsbrist men där arbetstagaren gör gällande att uppsägningen haft samband med föräldraledighet behöver arbetstagaren inledningsvis visa omständigheter som gör antagligt att det finns ett orsakssamband mellan uppsägningen och föräldraledigheten. Domstolen uttalade att det följer av rättspraxis att ett nära tidssamband mellan missgynnandet och arbetsgivarens kännedom om diskrimineringsgrunden kan utgöra en omständighet som ger anledning att anta att ett relevant orsakssamband föreligger. Bolaget hade under utredningen hos Diskrimineringsombudsmannen uppgett att det behövde ha en ersättare för arbetstagaren under dennes föräldraledighet.

Arbetsdomstolens samlade bedömning var att bolaget inte lyckats visa att det var dåliga ekonomiska resultat och någon

omorganisering med anledning därav som var skälet till uppsägningen. Eftersom bolaget inte lyckats visa att uppsägningen helt saknat samband med arbetstagarens ansökan om föräldraledighet och därmed kommande föräldraledighet ansågs bolaget ha brutit mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

I vilka situationer gäller förbudet mot missgynnande?

Förbudet mot missgynnande gäller i följande situationer.

1. I samband med rekryteringsprocessen,
2. Vid beslut om befordran
3. När arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik
4. När arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning
5. När arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor
6. När arbetsgivaren leder och fördelar arbetet
7. Vid uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd

Förbudet mot missgynnande kan omfatta även andra situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande leder till en negativ effekt för arbetstagaren och detta har ett samband med föräldraledigheten.

1. Rekryteringsprocessen

Förbudet mot missgynnande omfattar hela rekryteringsprocessen. Skyddet omfattar hantering av ansökningshandlingar, val av kandidater till anställningsintervju, eventuella lämplighetstester och referenstagning samt vid beslut om vem arbetsgivaren ska anställa m.m. Det är inte en förutsättning att ett anställningsbeslut har fattats. Även en ensam arbetssökande som inte kallas till intervju eller får den sökta tjänsten kan göra gällande att han eller hon har missgynnats. Om ett anställningsförfarande avbryts och ingen anställs kan alltså individen hävda att den blivit utsatt för ett missgynnande. Det gäller till exempel om en arbetsgivare inte vill anställa en föräldraledig arbetstagare och därför inte anställer någon alls.

Med arbetssökande menas en person som gjort klart för arbetsgivaren att han eller hon önskar en viss anställning. Den som endast gjort en allmän förfrågan om arbete räknas alltså inte som arbetssökande.

AD 2011 NR 23 – GRAVIDITET VAR ETT AV FLERA SKÄL TILL ATT REKRYTERINGSPROCESSEN AVSLUTATS

En kvinnlig arbetssökande hade sökt ett arbete som servitris på en restaurang och kallades till intervju. Mot slutet av intervjun berättade hon att hon var gravid. I målet var utrett att bolagets företrädare, i ett inspelat telefonsamtal, sagt att han inte ville lära upp henne för en så kort tid eftersom hon sedan skulle försvinna på mammaledighet. Han uttryckte även vid samtalet att ”kemin inte stämde”. Arbetsdomstolen bedömde att bolaget visserligen hade visat att det även fanns andra motiv för att avbryta rekryteringsprocessen såsom att hennes personliga egenskaper inte var de som söktes. Men mot bakgrund av att rekryteringsförfarandet

hade avbrutits i direkt anslutning till att den arbetssökande hade sagt att hon var gravid och att arbetsgivaren uttryckt en ovilja att lära upp henne när en föräldraledighet var så nära förestående fann Arbetsdomstolen att även den arbetssökandes graviditet och kommande föräldraledighet måste ha haft betydelse för bolagets agerande. Genom att frånta den arbetssökande möjligheten att få en anställning hade bolaget missgynnat henne i strid med föräldraledighetslagen samt brutit mot diskrimineringslagen.

Det finns ingen rätt för en individ som anser sig missgynnad i samband med en rekryteringsprocess att med stöd av föräldraledighetslagen begära ut en sammanställning av meriter för den personen som fick anställningen. En kvinnlig arbetstagar kan dock i vissa fall åberopa motsvarande rätt med stöd av diskrimineringslagen, läs mer i den partsgemensamma handledningen ”Diskriminering och likabehandling” på www.industriradet.se. En arbetsgivare som under en tvisteförhandling åberopar en annan persons meritförteckning kan enligt medbestämmandelagen behöva uppvisa denna handling för motparten. Det föreligger dock ingen skyldighet att överlämna handlingen.

2. Beslut om befordran

Förbudet mot missgynnande gäller situationer inför beslut om att befordra en arbetstagar respektive när en arbetstagar tas ut till utbildning inför en befordran.

3. Beslut eller åtgärd under yrkespraktik

Förbud mot missgynnande omfattar arbetsgivarens beslut eller vidtagna åtgärder som gäller för yrkespraktik. Då skyddet förutsätter att individen är anställd, omfattar förbudet endast lärlingar

som är anställda och inte exempelvis en student som praktiserar vid bolaget eller prao.

4. Åtgärd under annan utbildning eller yrkesvägledning

Förbudet gäller vid beslut avseende annan utbildning eller yrkesvägledning än vad som framgår under punkten 3. Med detta avses all sådan utbildning som arbetsgivaren vidtar och som inte har samband med att arbetsgivaren avser att befordra en arbetstagare. Med yrkesvägledning avses information och stöd inför val av utbildning och arbete.

5. Löne- och anställningsvillkor

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare när den tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor som följer av det enskilda anställningsavtalet, kollektivavtalet eller andra anställningsvillkor som följer av annan lagstiftning, exempelvis semesterlagen och studieledighetslagen. Samma sak gäller för förmåner som arbetsgivaren ensidigt utger till de anställda vid bolaget, exempelvis gratifikationer, friskvårdsbidrag, julgåvor m.m.

En arbetstagare som vanligtvis tilldelas goda löneökningar i samband med bolagets lönerevisioner ska kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten. Detta gäller både vid delledighet och hel ledighet, liksom vid kortvariga ledigheter och ledigheter som pågår under många år. Avsikten är att den föräldralediga inte ska tappa i lönehänseende i förhållande till sina kollegor eller i förhållande till hur löneutvecklingen skulle antas ha sett ut om ledigheten inte tagits ut.

En föräldraledig arbetstagares rätt att behålla sina villkor går dock inte längre än vad som gäller för de arbetstagare som inte är lediga. Skulle lön och andra ersättningar allmänt sett minska på arbetsplatsen eller skulle de anställda till följd av en omorganisation få ändrade arbetsuppgifter och/eller anställningsvillkor är detta

förändringar som också en föräldraledig arbetstagare får tåla.

I undantagsfall kan ledigheten påverka arbetstagarens lön och andra villkor. I dessa fall krävs det att arbetsgivaren kan visa att en sådan negativ utveckling är en nödvändig följd av ledigheten, se mer under rubriken ”Undantag för nödvändig följd av ledigheten” i avsnitt 9.

AD 2009 NR 56 – UTEBLIVEN LÖNEFÖRHÖJNING UTGJORDE ETT MISSGYNNANDE

En arbetstagare anställdes den 1 oktober 2006 och var föräldraledig under tiden den 18 december 2006 till den 1 januari 2008. Vid löneöversynen i februari/mars 2007 fick hon inte någon löneökning. Hon hade därmed samma månadslön till och med utgången av mars 2008. Arbetstagsidan hävdade att arbetsgivaren genom sitt agerande brutit bland annat mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Arbetsgivaren påstod i första hand att en överenskommelse träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att hennes ingångslön avsåg 2007 års löneläge. I andra hand hävdade arbetsgivaren att arbetstagaren inte hade missgynnats och att ett eventuellt missgynnande inte haft samband med föräldraledigheten.

Domstolen konstaterade inledningsvis att arbetsgivaren inte kunnat styrka sitt påstående att ingångslönen som arbetstagaren fick i oktober 2006 avsåg 2007 års löneläge. Vid sin bedömning av om arbetstagaren utsatts för ett missgynnande konstaterade domstolen att den uteblivna löneökningen inneburit en nackdel för arbetstagaren och att arbetsgivaren avvikit från den standard som arbetsgivaren skulle ha tillämpat om arbetstagaren hade varit i tjänst. Därmed föreligger ett missgynnande. Beträffande orsakssambandet mellan missgynnandet och föräldraledigheten

konstaterade domstolen att det är tillräckligt att föräldraledigheten är en av flera orsaker till ett missgynnande. Arbetsgivaren hade uppgivit att arbetstagaren, på grund av föräldraledigheten, hade arbetat väldigt kort tid vid löneöversynen och att man av den anledningen haft svårt att bedöma hennes arbetsprestation.

Det stod därmed klart att föräldraledigheten åtminstone varit ett av skälen till att hon inte fått någon löneökning. Arbetsgivaren hade inte hävdad att missgynnandet varit en ”nödvändig följd” av ledigheten, varför domstolen inte prövade den frågan.

AD 2009 NR 13 – GRATIFIKATION I RELATION TILL
TJÄNSTGÖRINGSGRAD OCH ARBETSTID VAR EN NÖDVÄNDIG
FÖLJD AV LEDIGHETEN

Ett företag hade betalat ut gratifikationer till de anställda och beslutat att utbetalningen skulle göras i relation till tjänstgöringsgrad och arbetstid. Arbetstagersidan hävdade att arbetsgivaren på så vis missgynnade tre arbetstagare som varit föräldralediga under delar av det aktuella året. Arbetsgivaren invände att utbetalningen inte utgjorde något missgynnande, att det inte fanns något orsakssamband mellan gratifikationens storlek och föräldraledigheten samt att gratifikationens storlek varit en ”nödvändig följd” av ledigheten.

Arbetsdomstolen konstaterade att de tre arbetstagarna hade blivit missgynnade och att orsakssamband förelegat mellan föräldraledigheten och gratifikationens storlek. Vid prövningen av om det varit en nödvändig följd, uttalade Arbetsdomstolen att ett grundläggande villkor i ett anställningsavtal får normalt anses vara att lön bara utgår för arbetad tid eller för tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, om inte annat avtalas eller följer av lag. Domstolen konstaterade vidare att det hade varit en nödvändig följd av ledigheten att arbetstagarna inte erhållit något

gratifikationsbelopp för den tid de varit föräldralediga, på samma sätt som det inte kan anses strida mot föräldraledighetslagen att den vanliga lönen inte utgår under föräldraledighet. Agerandet utgjorde därmed inte något brott mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

6. När arbetsgivaren leder och fördelar arbetet

Utgångspunkten är att det är arbetsgivaren som ensidigt leder och fördelar arbetet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren beslutar alltså när i tiden arbetet ska utföras, på vilket sätt arbetet ska utföras och vem som ska utföra ett visst arbete. Detta följer av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Inom ramen för arbetsledningsrätten faller även beslut om omplacering, ordningsföreskrifter, beslut om utbildning och befordran m.m. Arbetsgivaren får dock inte fatta sådana beslut som innebär att en arbetstagare som är föräldraledig, har varit föräldraledig eller avser att vara föräldraledig missgynnas, det vill säga arbetsgivaren får inte fatta beslut till nackdel för arbetstagaren om detta har ett samband med att arbetstagaren är föräldraledig.

Det är inte ovanligt att det under föräldraledigheten har skett viss omorganisation på arbetsplatsen och att den tjänst som den föräldralediga tidigare haft har försvunnit eller ser annorlunda ut. Vid bedömningen av vilka arbetsuppgifter en föräldraledig ska få vid återgång i arbete får arbetstagaren inte behandlas sämre än arbetstagare som inte varit föräldralediga, men hon eller han har heller ingen rätt att bli behandlad mer fördelaktigt än sina kollegor. Arbetsgivaren får exempelvis inte omplacera en arbetstagare till en sämre tjänst om detta har ett samband med att arbetstagaren är eller har varit föräldraledig. Mer information om återgång i arbetet efter föräldraledighet finns i avsnitt 9.

AD 2013 NR 22 – EN OMLACERING TILL ICKE LIKVÄRDIGA
ARBETSUPPGIFTER VAR EJ GODTAGBAR

En kvinna var anställd som kock på en restaurang. Efter sin föräldraledighet erbjöds hon arbetsuppgifter i serveringen med förändrade arbetstider på så vis att hon istället för att arbeta enbart dagtid under vardagar skulle arbeta kvällstid varje helg. Hennes tidigare arbetsuppgifter fanns dock kvar i verksamheten. Utredningen i målet visade att hon varannan helg inte hade någon praktisk möjlighet att utföra arbetet. Hon avböjde erbjudandet.

Tvisten rörde bland annat om det erbjudande om arbete som hon fick, mot bakgrund av föräldraledighetslagens och EU-rättens reglering på området, var att anse som sammantaget likvärdigt med det hon hade innan föräldraledigheten.

Inledningsvis konstaterade Arbetsdomstolen att det av EU-rätten följer en rättighet att återvända till samma eller likvärdigt arbete vid återgång efter föräldraledighet. Detta kan i enskilda fall innebära en begränsning av arbetstagarens arbetskyldighet och därmed också en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Arbetsdomstolen konstaterade vidare att erbjudandet innefattat helt klart sämre villkor jämfört med det arbete den anställda haft före föräldraledigheten. Därutöver innebar erbjudandet ett sänkt arbetstidsmått. Det erbjudna arbetet ansågs inte vara likvärdigt med tidigare arbetsuppgifter och var därmed inte godtagbart.

7. Vid uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd

Arbetsgivaren får inte fatta beslut om uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd som har ett samband med att arbetstagaren är föräldraledig. Med ingripande åtgärd avses konkreta åtgärder som är till nackdel för arbetstagaren. Det kan exempelvis röra sig om indragna förmåner eller utebliven befordran som arbetstagaren haft anledning att räkna med. En omplacering som påtagligt försämrar en arbetstages inkomst och arbetsförhållanden och som har i syfte att provocera en arbetstagar som är föräldraledig kan betraktas som ett missgynnande.

Särskilt om provanställningar

Inom industrin är det vanligt förekommande att det finns särskilda regler i kollektivavtalen som anger vilka anställningsformer som får användas på respektive avtalsområde. I vissa kollektivavtal regleras provanställningar, medan denna anställningsform saknas i andra kollektivavtal så som exempelvis i Teknikavtalet.

Tillämpas provanställning får arbetsgivaren normalt inte avbryta anställningen om detta har ett samband med att arbetstagaren är eller planerar att vara föräldraledig.

Om arbetsgivaren avslutar en provanställning, i stället för att undersöka möjligheten att förlänga provanställningsperioden, kan åtgärden utgöra ett missgynnande om anledningen är att den anställde varit föräldraledig i sådan utsträckning under provanställningsperioden att prestationsförmågan inte kunnat prövas.

AD 2020 NR 53 – ATT AVBRYTA EN PROVANSTÄLLNING VAR
INTE EN NÖDVÄNDIG FÖLJD AV ATT ARBETSTAGAREN VARIT
FÖRÄLDRALEDIG STORA DELAR AV PROVANSTÄLLNINGEN

En provanställd arbetstagarare hade varit föräldraledig under fem månader av den sex månader långa prøvotiden. Skälet till föräldraledigheten var främst att hans maka hade drabbats av en förlsningsdepression. Arbetsgivaren ansåg sig inte kunna bedöma hans arbetsprestation på grund av frånvaron och avbröt därför provanställningen innan den skulle övergå i en tillsvidareanställning. Arbetstagarparten påstod att arbetstagararen hade blivit missgynnad i strid med föräldraledighetslagen.

Arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagararen blivit missgynnad i strid med föräldraledighetslagen, eftersom arbetsgivaren hade kunnat tillgodose sitt intresse av att pröva arbetstagararens prestationsförmåga genom att erbjuda honom förlängning av provanställningen, i stället för att avbryta anställningen. Arbetsgivarens beslut att avbryta anställningen var därmed inte en nödvändig följd av föräldraledigheten. Arbetsdomstolen uttalade vidare att en arbetsgivare och en provanställd arbetstagarare, i en situation där frågan om att avbryta en provanställning har aktualiserats på grund av att arbetstagararen varit frånvarande från arbetet under stora delar av prøvotiden, utan hinder av anställningsskyddslagen kan komma överens om att förlänga prøvotiden med en period som motsvarar frånvaron. Det bör noteras att det i det aktuella fallet inte fanns något kollektivavtal som ersatte bestämmelserna om provanställning i anställningsskyddslagen.

Undantag för nödvändig följd av ledigheten

Det finns situationer då missgynnandeförbudet inte gäller. Trots att en åtgärd som arbetsgivaren vidtar i sig anses utgöra ett missgynnande, är den inte att betrakta som otillåten om de olika villkoren eller den olika behandlingen är en nödvändig följd av ledigheten. Med nödvändig följd avses att en följd (effekt) är en given konsekvens av ledigheten, det vill säga att det inte går att undvika utan att den föräldralediga behandlas mer gynnsamt än arbetstagare som inte är lediga. En annan hantering skulle innebära att andra anställda riskerar att behandlas orättvist.

Undantagsregeln ska tillämpas restriktivt och det krävs att arbetsgivaren har mycket starka skäl för att åtgärden inte ska betraktas som ett missgynnande. En prövning måste ske i varje enskilt fall för att utreda om den vidtagna åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten. Omständigheter som kan få betydelse för bedömningen kan exempelvis vara bolagets storlek, hur länge föräldraledigheten ska pågå och hur bolagets förutsättningar ser ut för att hantera förändringarna i arbetsstyrkan.

Exempel på situationer som inte utgör otillåtet missgynnande

- När en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren när den är frånvarande från arbetet.
- När en arbetstagare som är delledig får lönen minskad i proportion till ledigheten. Motsvarande gäller för reducering av bonus och gratifikation, som utbetalas i proportion till tjänstgöringsgrad och arbetad tid, om arbetstagaren är frånvarande del av den aktuella perioden.
- När en arbetstagare på grund av delledighet vill arbeta dagtid i stället för kvälls- eller nattetid och detta medför att ett skifttillägg faller bort eller att ett OB-tillägg inte längre utbetalas eftersom han eller hon inte längre arbetar på obekväm arbetstid.
- När en arbetstagare är delledig och därmed inte kan delta vid till exempel praktik och utbildning.
- När en arbetstagare är delledig och det inte går att organisera om arbetet på ett lämpligt sätt och att en omplacering därmed blir den enda möjliga lösningen.

- När en arbetsgivare tillfälligt måste omplacera en arbetstagare efter att denne kommit tillbaka från sin föräldraledighet, till följd av att arbetstagaren saknar kompetens för sina arbetsuppgifter och därmed behöver genomgå utbildning.
- När en arbetsgivare säger upp samtliga anställda omfattas även den som är föräldraledig (Särskilda regler för när uppsägningstiden börjar löpa gäller dock för föräldralediga, se under Avsnitt 10).
- När en annan arbetsökande erbjuds anställning på grund av att den är mer kvalificerad.
- Vid tidsbegränsade anställningar när en arbetstagare planerar att vara frånvarande hela eller en stor del av anställningstiden. Arbetsgivaren måste dock vara medveten om att det trots detta undantag finns ett starkt skydd mot könsdiskriminering av gravida och mamalediga arbetstagare. I dessa fall är det inte tillåtet att neka en anställning till följd av graviditet eller mamaledigheten trots att individen i fråga inte kommer kunna utföra arbete under en stor del av anställningen.

AD 2009 NR 45 – ATT NEKA EN GRAVID KVINNA
ATT FÅ GÅ EN KURS VAR INTE EN NÖDVÄNDIG FÖLJD AV
FÖRÄLDRALEDIGHETEN

En gravid kvinna hade ansökt om att få gå en kurs i sitt arbete. Kursen skulle äga rum en vecka före beräknad förlossning. Arbetsgivaren nekade arbetstagaren att gå kursen med motiveringen att hon – efter kursen – skulle vara frånvarande under en längre tid och därmed ha svårt att förankra de nyförvärvade kunskaperna. Arbetsgivaren hävdade även att nekandet var en nödvändig följd av föräldraledigheten och att den anställde skulle ha gynnats i förhållande till andra arbetstagare som skulle kunna tänkas vilja vara lediga av andra skäl och som även de skulle ha nekats kursdeltagande av samma anledning. Häremot invände arbetstagarparten att den anställde hade en individuell kurspott, varför hon inte skulle ha gynnats jämfört med övriga.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren hade blivit missgynnad och att det fanns ett orsakssamband mellan missgynnandet och den förväntade föräldraledigheten. Angående undantagsbestämmelsen i 16 § uttalade domstolen att den ska tillämpas restriktivt och att regelns syfte är att undvika att föräldralediga inte gynnas på ett sätt som framstår som orättvist mot andra arbetstagare. Domstolen bedömde att det inte kunde anses utgöra en nödvändig följd, i föräldraledighetslagens mening, att avslå arbetstagarens kursansökan. Arbetsgivaren hade därmed brutit mot missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen.

AD 2015 NR 58 – ATT GRÄNSEN FÖR PRESTATIONSLÖN
VAR SVÅRARE ATT UPPNÅ FÖR TILLFÄLLIGT FÖRÄLDRALEDIGA
VAR EN NÖDVÄNDIG FÖLJD AV LEDIGHETEN

Ett bolag betalade enligt bemanningsavtalet grundlön och prestationslön vid arbete över ett visst antal timmar till sina ambulerande tjänstemän. Enligt kollektivavtalet erhöll heltidsanställda tjänstemän lön för antalet arbetade timmar, dock lägst 133 timmar respektive 150 timmar beroende på hur länge man varit anställd. Detta innebar att även heltidsanställda tjänstemän som inte var på uppdrag hos kund erhöll garantilön. Arbetade tjänstemannen utöver dessa timmar fick denne en prestationslön med något högre timlön. I kollektivavtalet fanns också en bestämmelse om att vid frånvaro för vård av barn hela dagar, till skillnad från vid tillfällig vård av barn, minskades det antal timmar som medarbetaren var garanterad lön för och även det antal timmar som utgjorde gränsen för att prestationslön ska utgå. Arbetstagarparten ansåg att det utgjorde ett otillåtet missgynnande enligt föräldraledighetslagen att gränsen för när prestationslön skulle börja utgå inte sänktes vid frånvaro på grund av tillfällig vård av barn.

Arbetsdomstolen fann att tjänstemannen hade missgynnats i föräldraledighetslagens mening och att missgynnandet hade ett samband med föräldraledigheten, eftersom det var på grund av föräldraledigheten som han inte hade möjlighet att nå prestationslönegränsen och därmed få en högre lön. Arbetsdomstolen ansåg dock att missgynnandet var en nödvändig följd av föräldraledigheten eftersom en sänkning av prestationslönegränsen för en tjänsteman som var frånvarande för tillfällig vård av barn, skulle medföra att den föräldralediga arbetstagaren gynnas på ett orättvist sätt i förhållande till en annan arbetstagare som var frånvarande av andra skäl.

Har ett otillåtet missgynnande skett?

1. Har arbetsgivaren missgynnade en arbetssökande eller arbetstagarare?
2. Har missgynnandet skett i någon av de faktiska situationer som anges i lagen?
3. Föreligger det ett orsakssamband mellan arbetsgivarens missgynnande (agerande eller underlåtenhet) och individens föräldradidighet?
4. Kan arbetsgivaren visa att missgynnandet varit en nödvändig följd av föräldradidigheten?

8. MÖJLIGHETEN ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP (AKTIVA ÅTGÄRDER)

Enligt diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. I korthet innebär detta att arbetsgivaren i samverkan med de anställda ska undersöka, analysera, vidta åtgärder och följa upp. Lagen anger hur arbetet ska bedrivas, men inte vilka konkreta åtgärder en enskild arbetsgivare ska vidta. Tanken är att de konkreta åtgärderna ska vara resultatet av analysen och därmed anpassas till behovet på respektive arbetsplats. I förarbetena poängteras att den största vinsten med ett förebyggande och främjande arbete ligger i själva arbetsprocessen. I den partsgemensamma handledningen "Diskriminering och likabehandling" finns en närmare beskrivning av vad arbetet med aktiva åtgärder innebär och en redogörelse för hur detta arbete ska bedrivas. Handledningen finns tillgänglig på www.industriradet.se.

Ett av flera områden av arbetsgivarens verksamhet som ska undersökas och analyseras inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder är möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

I förarbetena anges att en jämnare fördelning av föräldraledigheten mellan kvinnor och män är en viktig faktor för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. Syftet med bestämmelsen är att stimulera och underlätta för arbetstagare att använda sig av sin rätt att vara föräldraledig. Ökad uppmärksamhet bör riktas mot sådana faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att samtidigt med förvärvsarbete ta ansvar för arbetet med hem och barn. Exempelvis kan en översyn av arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna leda till att möjligheter skapas som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap. Vilka konkreta åtgärder som ska vidtas beror på arbetsplatsen, vilka hinder och vilka möjligheter till förbättringar som finns. Arbetsgivaren kan, tillsammans med representanter för de anställda, exempelvis vid undersökningen fundera på följande frågeställningar:

- Hålls möten på tider som möjliggör att småbarnsföräldrar kan lämna och hämta på förskola/fritids?
- Går det att anpassa arbetstiden så att det går att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete? Gäller det alla tjänster?
- Går det att i vissa fall arbeta hemifrån istället för VAB?
- Hur är attityden till föräldraledighet/VAB?

Vad som ovan har sagts gäller för samtliga anställda vid bolaget, inklusive chefer och specialisttjänster. Även om det kan vara svårt att i vissa fall genomföra anpassningar, ska frågeställningarna omfatta dessa roller.

En åtgärd kan vara att möjliggöra kontakt med arbetsplatsen för föräldralediga arbetstagare genom att löpande under ledigheten informera om utveckling, möten och utbildning. I vilken utsträckning och på vilket sätt denna kontakt sker, genom att information löpande översänds eller genom samtal med personen, bestäms lämpligen i samråd med den anställde. Behovet och intresset av att upprätthålla denna form av kontakt kan variera mellan olika arbetstagare. En arbetstagare som initialt säger sig vilja ha mycket kontakt med arbetsplatsen kan komma att ändra sig under ledighetens gång och vice versa.

I sammanhanget kan även nämnas bestämmelsen i 6 f § anställningsskyddslagen som anger att arbetsgivaren ska lämna information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning, om arbetstagaren har begärt det.

9. ÅTERGÅNG I ARBETE

Föräldraledigheten pågår vanligtvis under den period som arbetstagaren har uppgett i sin anmälan. En arbetstagare har dock rätt att avbryta sin föräldraledighet i förtid, för att återgå i arbete i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren ska då snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta så att arbetsgivaren kan anpassa verksamheten därefter. Om ledigheten har varit avsedd att pågå en månad eller mer har arbetsgivaren en möjlighet att skjuta på återgången i högst en månad från det att

arbetstagaren informerat om att hon eller han vill återgå i arbete.

Rätten att skjuta på återgången gäller dock inte vid VAB. I dessa fall är det lämpligt att arbetsgivaren och arbetstagaren diskuterar hur länge frånvaron kan tänkas pågå, så att arbetsgivaren kan planera sin verksamhet.

Vad gäller förbud mot missgynnande i samband med återgång i arbete, läs mer i avsnitt 7.

Ändamålsenlig planering vid återgång i arbete

Kollektivavtalsparternas gemensamma uppfattning är att det är viktigt att reglerna om att en arbetstagare inte ska missgynnas till följd av föräldraledighet efterlevs i alla avseenden. På det enskilda företaget har arbetsgivaren och den anställde ett gemensamt intresse av att återgången i arbete efter föräldraledighet fungerar väl.

Att vara frånvarande från arbete i form av en kortare eller längre periods föräldraledighet är en fas i livet som många arbetstagare går igenom. Men upplevelsen av att vara föräldraledig från arbetet är högst individuell och de erfarenheter som en person tar med sig under sin frånvaro varierar. Under den anställdes frånvaro kommer det sannolikt ske förändringar på arbetsplatsen som kan ha större eller mindre påverkan på det arbete som arbetstagaren sedan återgår till.

Det finns inte någon allmängiltig mall för en lyckad återgång i arbete. Arbetstagare har olika behov och personliga förutsättningar och arbetsplatsers utformning och möjligheter till anpassning varierar. Även längden på föräldraledigheten kan givetvis påverka vilka insatser som både arbetsgivaren och arbetstagaren behöver göra för att underlätta en återgång. Vilka insatser som behövs i varje enskilt fall får lösas genom en dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I dialogen kan frågor såsom exempelvis yrkesmässiga mål och efterfrågad kompetensutveckling tas upp. Även frågor kring arbetstagarens möjlighet att kombinera

föräldraskap och förvärvsarbete är lämpliga att ta upp.

En arbetsgivare behöver ha förståelse för att den anställdes livssituation har förändrats och den anställde behöver ha förståelse för att arbetsgivarens primära ansvar är att få verksamheten att fungera. Genom att arbeta med aktiva åtgärder för möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap kan arbetsgivaren skapa en god grund för en väl fungerande återgång i arbete. Med god kännedom om missgynnandeförbudet kan tvister i frågan undvikas. Nyckeln till en lyckad återgång till arbete efter föräldraledighet är dialog mellan chef och medarbetare och en ömsesidig förståelse dem emellan.

10. UPPSÄGNING OCH OMLACERING

En arbetstagare som är föräldraledig kan inte bli uppsagd på grund av att den är föräldraledig men kan däremot, likt arbetstagare som är i tjänst, bli uppsagd på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Innan arbetsgivaren vidtar en uppsägning måste den i vanlig ordning se över huruvida det är möjligt att först omplacera den eller de anställda som är föremål för omorganisationen till eventuellt lediga befattningar. En sådan omplacering av en föräldraledig utgör inte ett missgynnande eftersom föräldraledigheten inte är orsaken till omplaceringen.

När arbetsgivaren ska säga upp en anställd på grund av arbetsbrist och denne är mammaledig eller föräldraledig på heltid finns en särskild regel i anställningsskyddslagen som innebär att uppsägningstiden senareläggs. En uppsägning på grund av arbetsbrist kan alltså göras, men uppsägningstiden börjar löpa från ett senare datum. Syftet med denna regel är att arbetstagaren inte ska stå utan lön när den kommer tillbaka från sin föräldraledighet. Uppsägningstiden börjar istället att löpa antingen

- När arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller
- När arbetstagaren skulle ha börjat att arbeta igen enligt anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Regeln om senarelagd uppsägning gäller inte vid delledighet. En arbetstagare som är delledig kan alltså inte åberopa skyddsregeln och uppsägningstiden börjar därför löpa från och med dagen då uppsägningen överlämnas. Skulle en anställd som är helt föräldraledig välja att återgå i arbete, helt eller delvis, börjar uppsägningstiden att löpa från den dagen då den anställde börjar arbeta.

Om en arbetstagare har angett ett visst datum när den ska återgå i arbete men därefter förlänger sin ledighet, blir arbetstagaren bunden av vad som uppgetts i den anmälan som gällde när uppsägningen skedde. En arbetstagares uppsägningstid påverkas alltså inte av att hon eller han förlänger sin föräldraledighet.

II. SEMESTER M.M.

En arbetstagare som är helt föräldraledig kan inte samtidigt ha semester från arbetsgivaren. Däremot kan delledighet och semester kombineras.

Semesterlönegrundande frånvaro

För att få rätt till semesterlön krävs i regel att arbetstagaren har utfört arbete. Det finns dock undantag från detta krav vilket innebär att en arbetstagare i vissa fall tjänar in semester även vid frånvaro, så kallad semesterlönegrundande frånvaro. Ledighet enligt föräldraledighetslagen är semesterlönegrundande i följande fall.

- **Ledighet med föräldrapenning med anledning av barns födelse eller adoption**
De första 120 föräldralediga dagarna per barn är semesterlönegrundande. Ensamstående föräldrar har rätt till 180 dagar. Dagarna räknas kalendervis, dvs. även dagar då personen inte skulle ha arbetat räknas med. Med ensamstående förälder menas en person som inte har möjlighet att dela föräldraledigheten med någon annan.
- **Ledighet för tillfällig vård av barn**
De första 120 föräldralediga dagarna per intjänandeår är semesterlönegrundande. Ensamstående föräldrar har rätt till 180 dagar. Med ensamstående förälder menas en person som inte har möjlighet att dela föräldraledigheten med någon annan.
- **Ledighet med graviditetspenning**
Denna form av ledighet kan bli aktuell bl.a. när en kvinnlig arbetstagare enligt arbetsmiljöföreskrifter inte får arbeta till exempel på grund av risk för fosterskador och en omplacering inte är möjlig se avsnitt 13. All tid med graviditetspenning är semesterlönegrundande.

Ersättningssemester

Arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla och förlägga huvudsemester under perioden juni - augusti. Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om semesterns förläggning. Detta gäller även för de arbetstagare som är föräldralediga. Arbetsgivaren kan dock inte ensidigt lägga ut semester för en arbetstagare som är föräldraledig. En anställd har nämligen rätt att begära att utlagd semesterledighet inte ska räknas som semester, det vill säga

att de dagar då den anställde är föräldraledig ska räknas av från semesterledigheten. En förutsättning för att en avräkning ska ske är att arbetstagaren i samband med att den får information om semesterns förläggning, begär avräkning av dagarna. Många gånger står det klart redan när arbetstagaren ansöker om föräldraledighet att arbetstagaren kommer att vara föräldraledig under semesterperioden. Det är lämpligt att arbetsgivaren och arbetstagaren redan då hanterar frågan om semester.

För att avräkning ska kunna ske krävs att föräldraledigheten omfattar hela dagar. Det hänger samman med att semester alltid räknas i hela dagar.

Vidare krävs att ledigheten vid semestertillfället är semesterlönegrundande, det vill säga att antalet dagar i det aktuella fallet inte har överskridits (120 eller 180 dagar). De dagar som räknas av kallas för ersättningssemester. Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att en sådan ersättningssemester läggs ut i ett sammanhang under innevarande år om detta är möjligt. Arbetstagaren har dock inte rätt att få ut ersättningssemester i direkt anslutning till den tidigare utlagda semestern.

EXEMPEL 1

Johan är föräldraledig under perioden 1 mars till 30 september. Arbetsgivaren har lagt ut semesterledighet för samtliga anställda i juli. Denna information skickas hem till Johan i slutet av april. Eftersom Johan informerar arbetsgivaren om att han ska vara föräldraledig ska emellertid dessa dagar inte räknas som semesterdagar för honom.

Hade Johan inte lämnat detta besked hade dagarna räknats som semester.

EXEMPEL 2

Erik har varit föräldraledig från den 1 oktober. Han beräknar vara ledig till den 30 september året därpå. I april beslutar arbetsgivaren att lägga ut fyra veckors semester i juli för samtliga anställda. Föräldraledighet är dock semesterlönegrundande under de 120 första dagarna per barn och förälder. Eftersom Eriks föräldraledighet i juli således inte längre är semesterlönegrundande, ska dagarna i juli räknas som semesterdagar även om han motsätter sig det. Någon rätt till ersättningssemester uppkommer då inte.

Om arbetsgivaren inte ser till att arbetstagaren får sin ersättningssemester under aktuellt semesterår kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig. Detta gäller dock inte om skälet till den uteblivna ersättningssemestern beror på andra orsaker än arbetsgivarens försummelse, exempelvis om arbetstagaren blir sjuk under resterande del av semesteråret. Många gånger blir frågan kring ersättningssemester och dess uttag inte aktuellt eftersom den anställde vanligen är nöjd med att kunna ta ut semestern vid lämpligare tillfälle under semesteråret.

Om ersättningssemestern inte lagts ut före semesterårets utgång eller om arbetstagarens anställning upphört utan att semesterlönen har utbetalats tidigare, omvandlas denna enligt lagen till ett krav på semesterlön eller semesterersättning. Ersättningssemester omvandlas således inte till semesterdagar som kan sparas. Mot slutet av året måste arbetsgivaren ensidigt lägga ut de semesterdagar som inte får sparas. Detta förutsätter förstås en korrekt hantering av frågan hur många semesterdagar arbetstagaren vill spara. Det måste arbetsgivaren undersöka redan under våren året innan det att huvudsemestern läggs ut.

12. FÖRÄLDRALÖN OCH FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

Rätten till föräldralön (tjänstemän) och föräldrapenningtillägg (kollektivanställda) framgår av kollektivavtalet och innebär att arbetstagaren får en ytterligare ersättning utöver den föräldrapenning som utgår från Försäkringskassan. Föräldralön utbetalas direkt från arbetsgivaren och föräldrapenningtillägg utbetalas från AFA, efter ansökan av den anställde. Reglerna för föräldralön kan vara olika beroende på vilket kollektivavtal arbetstagaren omfattas av. Exempelvis kan reglerna skilja sig i vad som krävs för att föräldralön ska utgå, hur länge och när föräldralön utbetalas, hur stor utfyllnaden blir samt under hur många perioder arbetstagaren kan ta ut föräldralön.

13. ARBETSMILJÖ

18–21 § FLL

Riskbedömning och åtgärder

Arbetsgivaren ska vidta en riskbedömning i sin verksamhet för att på så sätt förhindra att skador eller olycksfall uppstår i verksamheten. Denna riskbedömning kan behöva kompletteras om en arbetstagare är gravid, nyligen har fött barn eller ammar. Om arbetsgivaren vid sin riskbedömning kommer fram till att det finns risker för skada eller olycksfall för en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller som ammar, ska arbetsgivaren snarast åtgärda dessa risker.

Om det inte går att åtgärda riskerna ska arbetsgivaren vidta alla

åtgärder som är praktiskt möjliga och rimliga för att ge arbetstagarerna andra arbetsuppgifter. Det kan alltså innebära att arbetsgivaren tillfälligt kan komma att behöva omplacera arbetstagarerna. En sådan bedömning ska ske skyndsamt och arbetsgivaren ska därefter meddela arbetstagarerna om omplacering kan göras. Om det är arbetstagarerna som önskar att bli omplacerade ska den anmäla detta till arbetsgivaren minst en månad i förväg.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet gäller från dag 60 före beräknad tidpunkt för förlossning. I dessa fall handlar det oftast om att arbetstagarerna inte kan utföra arbeten som innebär tunga lyft, ensidiga rörelser eller som innefattar mycket gående/stående. I vissa föreskrifter från Arbetsmiljöverket finns uttryckligt förbud mot, eller restriktioner, för visst arbete under graviditet och amning. Då har arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet under hela graviditeten.

Om en omplacering till annat lämpligt arbete inte är möjligt för stunden, ska arbetsgivaren fortlöpande se över möjligheten till omplacering. Uppstår en omplaceringsmöjlighet ska den erbjudas arbetstagarerna. Om det inte finns någon möjlighet till omplacering ska arbetsgivaren på arbetstagarernas begäran utfärda ett intyg om detta. Arbetstagarerna behöver nämligen kunna uppvisa ett intyg för att kunna bli beviljad graviditetsspenning.

Om arbetsgivaren vid sin riskbedömning kommer fram till att det inte finns några risker för arbetstagarerna i dennes ordinarie arbete, behöver arbetsgivaren inte vidta någon omplacering.

Rätten att behålla sina anställningsförmåner

Om en arbetstagarer omplaceras med stöd av lagstiftning eller föreskrift till följd av att den är gravid, nyligen har fött barn eller ammar, har den rätt att behålla sina anställningsförmåner som normalt skulle ha utgått om arbetstagarerna inte hade behövt om-

placeras. Skälet till detta är att arbetstagaren inte ska förlora på en sådan omplacering. Arbetstagaren får bland annat behålla sin lön även om arbetsuppgifterna blir mindre kvalificerade efter omplaceringen. Även vissa regelbundna lönetillägg så som OB-tillägg och skiftformstillägg omfattas av skyddet. En arbetstagare som omplaceras från exempelvis ett nattskift till dagtidsarbete utan skiftgång, får dessutom behålla sin förkortade arbetstid.

AD 2008 NR 14 – ETT FÖRKORTAT ARBETSTIDSMÅTT KAN UTGÖRA SÅDAN ANSTÄLLNINGSFÖRMÅN SOM EN GRAVID ARBETSTAGARE HAR RÄTT ATT BEHÅLLA VID OMLACERING

Fyra polisassistenter omplacerades på grund av graviditet från yttre tjänst med skiftgång och en förkortad arbetstid till inre tjänst vilket innebar arbete under kontorstid, utan skiftgång och utan arbetstidsförkortning. Omplaceringarna medförde alltså att arbetstagarna fick arbeta längre tid per vecka. Arbetstagarparten hävdade att omplaceringarna inte hade uppfyllt föräldraledighetslagens krav på att de ska förenas med bibehållna anställningsförmåner. Arbetsgivarparten menade att arbetstagarna på detta sätt skulle få förmånligare anställningsvillkor än sina kollegor i inre tjänst, vilket Arbetsdomstolen inte fäste någon vikt vid. Domstolen konstaterade istället att arbetstidsförkortningen hade utgjort en sådan förmån som arbetstagarna har haft rätt att behålla efter omplaceringarna. Arbetsgivaren hade därmed brutit mot föräldraledighetslagen.

Vid återgång till arbete efter föräldraledighet

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall

ska undvikas. Detta är särskilt aktuellt när en arbetstagare har varit föräldraledig under en längre period. Arbetet och eventuella risker kan nämligen ha förändrats under tiden arbetstagaren har varit föräldraledig och individen kan därför behöva uppdateras på de regler som gäller.

Föräldraledighetslag (1995:584)

Vilka som omfattas av lagen

1 § En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt denna lag. I vissa fall har även en annan arbetstagare rätt till ledighet.

Med förälder likställs följande personer:

1. förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern,
2. förälders sambo,
3. särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet,
4. den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet (blivande adoptivförälder), och
5. den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i ett enskilt hem som inte tillhör någon av barnets föräldrar eller någon annan som har vårdnaden om barnet (familjehemsförälder).

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbetssökande och arbetstagare finns i 16 §.

Lag (2018:1953).

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).
- Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om
- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Lag (2006:442).

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande sex former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).
6. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag (ledighet med omvårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§. Lag (2018:1266).

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10–15 §§. Lag (2000:580).

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader. En arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det har rätt att vara helt ledig i 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Arbetstagarens rätt till sådan ledighet upphör dock när barnet har fyllt 8 år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Vid adoption av arbetstagarens makes eller sambos barn har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade skett.

En förälder har därutöver rätt att vara helt ledig medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1291).

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

Lag (2010:1263).

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Lag (2006:442).

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.

8 § En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. socialförsäkringsbalken,
2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 10–31 §§ eller 31 e och 31 f §§ samma balk, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § balken, eller
3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 8 eller 9 § samma balk, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § balken.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att

1. barnet är yngre än 240 dagar, eller
2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken.

Lag (2010:2006).

Ledighet med omvårdnadsbidrag

9 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken.

Lag (2018:1266).

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § eller ledighet med föräldrapenning enligt 12 kap. 5 a–7 a §§ socialförsäkringsbalken. Lag (2018:1629).

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Lag (2001:143).

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om det inte kan ske och rätten till ledigheten grundar sig i att arbetstagaren får tillfällig föräldrapenning eller skulle ha haft rätt till förmånen enligt föreskrifter som avses i 2 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken, ska ledigheten anmälas så snart som möjligt. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid. Lag (2020:192).

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Lag (2001:143).

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Förbud mot missgynnande behandling

16 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Lag (2006:442).

17 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagarerna begär det. Lag (2006:442).

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn,
nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har

förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Lag (2003:373).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om de skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Bevisbörd

24 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Lag (2006:442).

Rätt att föra talan

25 § I en tvist enligt 16 eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande.

Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan. Lag (2008:572).

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser av SFS 2018:1266

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2019.
2. Bestämmelserna i 9 och 13 §§ ska även tillämpas när vårdbidrag lämnas enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken i dess lydelse före den 1 januari 2019.

Industrins parter har ett gemensamt intresse av att verka för likabehandling i arbetslivet bland annat avseende jämställdhet mellan kvinnor och män. Det är därför viktigt att reglerna i föräldraledighetslagen efterlevs i alla avseenden.

Med anledning av detta har vi, parterna inom industrin, gemensamt tagit fram en handledning som ska utgöra ett hjälpmedel för såväl företag som lokala fackliga företrädare när det gäller att hantera frågor som har samband med bestämmelserna om föräldraledighet. I handledningen beskriver vi lagens regler och återger korta rättsfallsreferat. Vi tar även upp exempel för att tydliggöra hur lagstiftning och rättspraxis ska tolkas.

INDUSTRIRÅDET består av företrädare för fackförbund och arbetsgivarorganisationer inom industrin: Grafiska Företagens Förbund, Industriarbetsgivarna, IKEM, Jernkontoret, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Svemin, Teknikföretagen, TEKO, Trä- och Möbelföretagen, GS-facket, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer, Unionen.

