

Lagrådsremiss

En enklare ledighetslagstiftning

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 28 januari 2010

Sven Otto Littorin

Karin Renman
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I syfte att förenkla lagstiftningen och minska företagens administrativa kostnader föreslås vissa ändringar i de arbetsrättsliga ledighetslagarna, semesterlagen (1977:480) undantagen. Lagarna samordnas, förenklas och förtydligas, bland annat i fråga om disposition, rubriker och tidsfrister. Vissa lagar slås samman. Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. upphävs. Det materiella innehållet i reglerna om rätt till ledighet påverkas endast i mindre omfattning av de föreslagna ändringarna.

Det föreslås även ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) ska omfattas av sekretess. Motsvarande ska gälla mål i domstol enligt samma bestämmelser i föräldraledighetslagen.

Slutligen föreslås ändringar i diskrimineringslagen (2008:567). Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska anställningsförhållandet anses upplöst och arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagaren för sin vägran.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2010, med undantag för ändringen i diskrimineringslagen som föreslås träda i kraft den 1 juli 2010.

Innehållsförteckning

1	Beslut.....	6
2	Lagtext.....	7
2.1	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	7
2.2	Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning.....	15
2.3	Förslag till lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.....	18
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.....	20
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	21
2.6	Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	26
2.7	Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	29
2.8	Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)	30
2.9	Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	31
2.10	Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).....	32
3	Ärendet och dess beredning.....	34
4	Ledighetslagstiftningen – gällande rätt.....	34
4.1	Allmänt om ledighetslagstiftningen	34
4.2	Ledighetslagarna	35
5	Förenkling av ledighetslagstiftningen – bakgrund och inriktning	37
5.1	Bakgrund.....	37
5.1.1	Regeringens regelförenklingsarbete	37
5.1.2	Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Knas	37
5.2	Behovet av förenkling och förslagets inriktning	38
6	Förändringar i föräldraledighetslagen.....	42
6.1	Föräldraledighetslagens inledande bestämmelser	42
6.1.1	Förtydligande av lagens omfattning.....	42
6.1.2	Förteckningen över lagens olika ledighetsformer slopas	43
6.2	Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare – förtydliganden och ändringar	43
6.3	Förenklingar av bestämmelserna om ledighet.....	46
6.3.1	Mammaledighet.....	46
6.3.2	Delledighet med och utan föräldrapenning	47
6.3.3	Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. ..	48
6.4	Hur ledigheten får tas ut.....	48

	6.4.1	Komplettering av bestämmelsen om antalet ledighetsperioder.....	48
	6.4.2	Förtydligande av hur ledigheten får tas ut	49
6.5		Anmälan och samråd	50
	6.5.1	Ledighet med tillfällig föräldrapenning ska anmälas så snart som möjligt.....	50
	6.5.2	Samråd och angivande av ledighetens längd i samband med anmälan.....	50
	6.5.3	Slopande av den särskilda bestämmelsen om förläggning av hel ledighet.....	51
6.6		Begränsad informationsskyldighet för beslut om delledighet m.m.	52
6.7		Vissa förtydliganden i fråga om arbetstagarens återgång i arbete	55
7		En ny lag om rätt till ledighet för utbildning.....	56
	7.1	Lagar om ledighet för utbildning slås samman.....	56
	7.2	Rätt till behövlig ledighet för att delta i studier.....	57
	7.3	Avvikande bestämmelser i annan författning.....	58
	7.4	Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.....	60
	7.5	Kvalifikationstid.....	62
	7.6	Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd.....	64
	7.7	Arbetsgivarens möjlighet att senarelägga ledigheten	65
	7.8	Fackligt tolkningsföreträde i frågan om viss utbildning avser fackliga frågor.....	69
	7.9	Återgång i arbete	71
	7.10	Skydd för anställningen och anställningsvillkoren.....	72
	7.11	Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet	72
	7.12	Rättegång och preskription.....	72
8		En ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl	73
	8.1	Ledighetsbestämmelser i närståendevårdslagen och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl förs samman i en ny lag.....	73
	8.2	Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.....	74
	8.3	Anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd.....	75
	8.4	Återgång i arbete	76
	8.5	Anställningsskydd, skadestånd m.m.....	77
9		Förändringar i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet	77
	9.1	Förtydligande av rätten till ledighet.....	77
	9.2	Överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare – förtydligande.....	78
	9.3	Anmälan och samråd.....	79
	9.3.1	Förkortad anmälningstid.....	79
	9.3.2	En samrådsskyldighet införs.....	80

9.4	Beslut om ledigheten.....	80
9.4.1	Ny tidpunkt för besked om ledigheten.....	80
9.4.2	Skyldighet ange skäl när ledighet nekas.....	81
9.5	Ingen möjlighet att skjuta upp återgång vid kortare ledigheter m.m.	82
9.6	Utformningen av bestämmelserna om skadestånd och anställningsskydd.....	82
10	Förändringar i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.....	83
10.1	Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare – förtydliganden.....	83
10.2	Utformningen av bestämmelserna om anmälan och samråd m.m.....	84
10.3	Övrigt.....	85
11	Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. upphävs.....	86
12	Vissa följdändringar m.m.	86
12.1	Skollagen.....	86
12.2	Särskilt om socialförsäkringsbalken.....	87
13	Övriga förslag.....	87
13.1	Sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen.....	87
13.2	Ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall.....	90
13.2.1	Regleringen i de tidigare arbetsrättsliga diskrimineringslagarna.....	90
13.2.2	Regleringen i diskrimineringslagen.....	91
13.2.3	Diskrimineringslagen förtydligas.....	92
14	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	93
14.1	Ikraftträdande.....	93
14.2	Övergångsbestämmelser.....	94
14.2.1	Ledighetslagstiftningen.....	94
14.2.2	Diskrimineringslagen.....	94
15	Konsekvenser.....	95
15.1	En enklare ledighetslagstiftning.....	95
15.1.1	Förslagets bakgrund, syfte och genomslag.....	95
15.1.2	Förändringarnas karaktär.....	96
15.1.3	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser.....	97
15.1.4	Särskilt om föräldraledighetslagen.....	99
15.1.5	Särskilt om lagen om rätt till ledighet för utbildning.....	100
15.2	Övriga förslag.....	101
15.2.1	Sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen.....	101
15.2.2	Ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall.....	101

16	Författningskommentar	101
16.1	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)	101
16.2	Förslaget till lag om rätt till ledighet för utbildning	107
16.3	Förslaget till lag om rätt till ledighet för närstående vård och av trängande familjeskäl	112
16.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård	115
16.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet	116
16.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	119
16.7	Förslaget till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	121
16.8	Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100) ..	121
16.9	Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)	121
16.10	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	122
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15)	124
Bilaga 2	Lagförslag i Ds 2009:15	125
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser (Ds 2009:15)	156
Bilaga 4	Sammanfattning av promemorian Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen (IJ2009/1878/DISK)	157
Bilaga 5	Lagförslag i IJ2009/1878/DISK	158
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanser (IJ2009/1878/DISK)	162

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
2. lag om rätt till ledighet för utbildning,
3. lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl,
4. lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,
5. lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
6. lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete,
7. lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
8. lag om ändring i skollagen (1985:1100),
9. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400),
10. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)¹
dels att 7 § ska upphöra att gälla,
dels att rubrikerna närmast efter 2 och 9 §§ samt rubrikerna närmast före 3, 7 och 10–13 §§ ska utgå,
dels att 1–4, 6, 8, 10–15 och 17 §§ samt rubriken närmast före 6 § ska ha följande lydelse,
dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 3 a §, samt närmast efter 3 a § och närmast före 10, 11 och 17 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

En arbetstagare har som förälder rätt *att vara ledig* från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har *också* en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

En arbetstagare har som förälder rätt *till ledighet* från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder, *eller*

4. utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av 16 a kap. 2 § samma lag.

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

¹ Senaste lydelse av 7 § 2006:442.

² Senaste lydelse 2006:442.

2 §³

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

Ett avtal som innebär att arbetstagarers rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. *Avvikelser från lagen kan dock göras på det sätt som framgår av 3 §.*

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 arbetstagarers underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),*
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarers 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 arbetstagarer som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarerna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

3 §⁴

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation

³ Senaste lydelse 2006:442.

⁴ Senaste lydelse 2008:563.

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för anning (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. Hel ledighet eller ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med hälften för en förälder till ett barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag (ledighet med vårdnadsbidrag, 9 §).

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

får avvikelser från denna lag göras i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om annan ledighet än ledighet med eller utan tillfällig föräldrapenning enligt 8 § (10 § första stycket),

2. tidpunkten för arbetsgivarens underrättelse om beslut om delledighet (14 §),

3. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete vid annan ledighet än ledighet med eller utan tillfällig föräldrapenning enligt 8 § (15 § andra stycket), och

4. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (15 § tredje stycket).

Den närmare tillämpningen i fråga om förläggning av delledighet som avses i 6 § får bestämmas genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket.

3 a §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagarorganisationen sysselsätts i sådant arbete som

avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

4 §⁵

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 §§.*

Delledighet med föräldrapenning

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 av någon annan anledning ska två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet. *Vid sådan ledighet gäller inte 10 och 13–15 §§.*

Ledighet enligt första eller andra stycket behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut.

Delledighet med eller utan föräldrapenning

6 §⁶

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

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.

En förälder har därutöver rätt till förkortning av normal arbets-

⁵ Senaste lydelse 2000:580.

⁶ Senaste lydelse 2006:442.

tid när och i motsvarande utsträckning som han eller hon får föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

8 §⁷

- En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då han eller hon
- | | |
|---|---|
| 1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b, 10 c, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring, | 1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring, |
| 2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 11 § samma lag, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller | 2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning i egenskap av förälder, om arbetstagaren inte omfattats av 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller |
| 3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 a § samma lag, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag. | 3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning efter överlåtelse från barnets förälder, om barnets förälder inte omfattats av 16 a kap. 2 § nämnda lag. |
- 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 | 1. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring. |
| 2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring. | 2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring. |

Anmälan och samråd

10 §

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

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. En anmälan om ledighet med eller utan tillfällig

⁷ Senaste lydelse 2009:1051.

föräldrapenning enligt 8 § ska lämnas så snart som möjligt.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § eller ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

I samband med sin anmälan ska arbetstagaren, om det är möjligt, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Beslut om ledighet

11 §

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

Arbetstagaren får ta ut ledighet när han eller hon begär det, dock med de inskränkningar som följer av 12 och 13 §§.

12 §⁸

Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

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

1. amningsledighet enligt 4 § andra stycket,

2. ledighet med eller utan tillfällig föräldrapenning enligt 8 §, eller

3. ledighet för föräldrautbildning m.m. under vilken arbetstagaren får ersättning enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

13 §⁹

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

Kan en överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut vid delledighet enligt 6 §, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om det inte medför en

⁸ Senaste lydelse 2001:143.

⁹ Senaste lydelse 2008:933.

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 ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Även om den ledighet som arbetstagaren önskar medför en påtaglig störning, får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke

1. förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, eller

2. dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

14 §¹⁰

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.

Om arbetsgivaren inte förlägger delledighet enligt 6 § i enlighet med arbetstagarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för det. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske, ska underrättelsen lämnas så snart som möjligt.

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

¹⁰ Senaste lydelse 2001:143.

underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbets- tagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

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 under- rättelsen.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, *ska han eller hon* snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om *det*.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta *upp* åter- gången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot under- rättelsen. *Arbetsgivaren får dock inte skjuta upp återgången vid ledighet med eller utan tillfällig föräldrapenning enligt 8 §. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tid- punkt då ledigheten skulle ha upphört.*

Anställningskydd

17 §¹¹

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, *skall* uppsäg- ningen eller avskedandet ogiltig- förklaras, om arbetstagaren begär det.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, *ska* uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

¹¹ Senaste lydelse 2006:442.

2.2 Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till behövlig ledighet från sin anställning för att delta i utbildning enligt vad som följer av denna lag.

Om det i lag har meddelats en bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på det sätt som framgår av 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser från denna lag göras i fråga om

1. kvalifikationstid för annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) (5 §),

2. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet (6 § första stycket),

3. möjligheten att skjuta upp annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (7 § första stycket),

4. tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp (7 § andra stycket),

5. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket), och

6. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (9 § tredje stycket).

Den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket (11 §).

4 § En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Kvalifikationstid

5 § Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen

de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. För ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) gäller ingen kvalifikationstid.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anmälan och samråd

6 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

I samband med sin anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Beslut om ledighet

7 § En arbetsgivare får skjuta upp ledigheten högst sex månader efter anmälan. Ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) får inte skjutas upp. Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka, får arbetsgivaren skjuta upp ledigheten högst två veckor efter anmälan.

Om arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten, ska arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för det.

Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal som gäller för den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om huruvida den ledighet som arbetstagaren begärt avser facklig eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens uppfattning till dess tvisten har slutligt prövats.

8 § Om arbetsgivaren inte skjuter upp ledigheten enligt 7 §, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Återgång i arbete

9 § 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, ska han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta upp återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

Anställningsskydd

10 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

11 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

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

En arbetstagarorganisation kan förpliktas att betala skadestånd om den vid utnyttjande av sin rätt enligt 7 § tredje stycket har föranlett en felaktig tillämpning av lagen eller av ett kollektivavtal som trätt i stället för 7 § första stycket. Detta gäller dock bara om organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

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

Rättegång

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

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

Trots 7 § tredje stycket kan domstol meddela beslut i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt har prövats. Ett yrkande om ett sådant beslut får dock inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig.

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010, då lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare ska upphöra att gälla.

2. För en anmälan om ledighet som lämnats före ikraftträdandet gäller äldre föreskrifter om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpning av den nya lagen.

2.3 Förslag till lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs följande.

Rätt till ledighet för närståendevård

1 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin anställning under tid då han eller hon får hel ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning för närståendevård och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon får halv eller en fjärdedels ersättning enligt nämnda lag.

En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning under den tid då han eller hon skulle ha haft rätt till ersättning enligt lagen om ersättning för närståendevård om han eller hon inte omfattats av 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Rätt till ledighet av trängande familjeskäl

2 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

3 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på det sätt som framgår av 4 §.

4 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får rätten till ledighet av trängande familjeskäl begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

Den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket (10 §).

5 § En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 4 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Anmälan och samråd

6 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

I samband med sin anmälan ska arbetstagaren, om det är möjligt, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

7 § Kan en överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, får den tas ut när arbetstagaren begär det.

Återgång i arbete

8 § 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, ska han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det.

Anställningsskydd

9 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedades enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

10 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

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

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

Rättegång

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010, då lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska upphöra att gälla.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Häri genom föreskrivs i fråga om lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård¹

dels att 20–27 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 20 § ska utgå,

dels att rubriken till lagen och 1 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård

Lag om ersättning för närståendevård

Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning och ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

Bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård finns i lagen (2010:000) om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

¹ Senaste lydelse av 20 § 2008:940.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Häri genom föreskrivs i fråga om lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

dels att 1–8 och 10 §§ samt rubrikerna närmast före 1 och 3–5 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 2 a och 2 b §§, samt närmast före 2 och 6 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagna lydelse

Allmänna bestämmelser

Rätten till ledighet

En arbetstagare har *enligt denna lag rätt att vara ledig* från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet.

1 §

En arbetstagare har *rätt till hel ledighet* från sin anställning *under högst sex månader* för att *själv eller genom juridisk person* bedriva näringsverksamhet.

Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller medföra en påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Ett avtal som innebär att *arbetstagarens* rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

2 §

Ett avtal som innebär att *arbetstagares* rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. *Avvikelse från lagen kan dock göras på det sätt som framgår av 2 a §.*

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

1. anmälan om ledighet (5 §),

2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även den närmare tillämpningen av bestämmelserna i 9 § om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

2 a §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser från denna lag göras i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagers anmälan om ledighet (5 § första stycket),

2. tidpunkten för en arbetstagers underrättelse om återgång i arbete (7 § andra stycket), och

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagers återgång i arbete (7 § tredje stycket).

Den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket (9 §).

2 b §

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 a § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem

av den avtalslutande arbets-
tagarorganisationen. Detta gäller
under förutsättning att arbets-
tagaren sysselsätts i sådant arbete
som avses med avtalet och inte
omfattas av något annat tillämp-
ligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

En arbetstagare har rätt till hel
ledighet från sitt arbete under
högst sex månader för att själv
eller genom juridisk person
bedriva näringsverksamhet.
Arbetstagarens verksamhet får
dock inte konkurrera med arbets-
givarens verksamhet. Ledigheten
får inte heller innebära väsentlig
olägenhet för arbetsgivarens verk-
samhet.

En arbetstagare har rätt till
ledighet endast under en period
hos en och samma arbetsgivare.

Kvalifikationstid

3 §

Som villkor för rätt till ledighet
enligt denna lag gäller att arbets-
tagaren vid ledighetens början
varit anställd hos arbetsgivaren
antingen de senaste sex
månaderna eller sammanlagt
minst tolv månader de senaste två
åren.

Vid beräkningen av anställ-
ningstid tillämpas 3 § första
stycket lagen (1982:80) om
anställningsskydd.

Kvalifikationstid

Som villkor för en arbetstagares
rätt till ledighet enligt 3 § gäller
att arbetstagaren vid ledighetens
början varit anställd hos arbets-
givaren antingen de senaste sex
månaderna eller sammanlagt
minst tolv månader de senaste två
åren.

Vid beräkningen av anställ-
ningstid tillämpas 3 § första
stycket lagen (1982:80) om
anställningsskydd.

Antalet ledighetsperioder

4 §

En arbetstagare har rätt till
ledighet endast under en period
hos en och samma arbetsgivare.

Anmälan och beslut om ledighet

Anmälan och samråd

5 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet *skall* anmäla *detta* till arbetsgivaren *minst tre* månader före ledighetens början. *I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.*

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet *ska* anmäla *det* till arbetsgivaren *senast två* månader före ledighetens början.

I samband med sin anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Beslut om ledighet

6 §

Arbetsgivaren *skall* senast en månad *efter det att ledigheten anmäldes* meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

Arbetsgivaren *ska* senast en månad *före ledighetens början* meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten. *Om arbetsgivaren beslutat att inte bevilja ledigheten, ska denne även ange skälen för beslutet.*

7 §

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

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

En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Om *arbetstagaren* vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, *ska han eller hon* snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om *det*.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta upp återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. *Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.*

8 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Om en arbetstagare ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

10 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer.

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

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.6 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

dels att 5–8 och 11 §§ samt rubriken närmast före 7 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 a §, samt närmast före 8 § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

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

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.
Avvikelser från lagen kan dock göras på det sätt som framgår av 5 a §.

Genom ett kollektivavtal, som på arbetstagsarsidan 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

- 1. anmälan om ledighet (7 §),*
- 2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),*
- 3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt*
- 4. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).*

Genom ett kollektivavtal, som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om ledighetens förläggning (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

5 a §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser från denna lag göras i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagens anmälan om ledighet (7 § första stycket),

2. tidpunkten för en arbetstagens underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagens återgång i arbete (9 § tredje stycket), och

4. tidpunkten för en arbetstagens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).

Den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsförmånerna får bestämmas genom ett kollektivavtal som har kommit till på det sätt som anges i första stycket (12 §).

6 §

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 § andra och tredje styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagarare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagararna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 5 a § får tillämpa avtalet även på en arbetstagarare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagararen sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Anmälan och beslut om ledighet

Anmälan och samråd

7 §

En arbetstagarare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I samband med sin anmälan ska arbets-

En arbetstagarare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början.

tagaren ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

I samband med sin anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Beslut om ledighet

8 §

Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Kan *en* överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

11 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.7 Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska upphöra att gälla vid utgången av juli 2010.

2.8 Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

Härigenom föreskrivs att 13 kap. 5 § skollagen (1985:1100)¹ ska upphöra att gälla vid utgången av juli 2010.

¹ Lagen omtryckt 1997:1212.

2.9 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 33 kap. 1 § och 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 kap.

1 §

Sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer hos

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt i *annat ärende* som rör rådgivning åt en enskild,

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) *eller 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584)* samt i *andra ärenden* som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

36 kap.

4 §

Sekretess gäller hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– *16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),*

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller

– 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.10 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567) dels att 6 kap. 8 § ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 kap. 3 a §, samt närmast före 5 kap. 3 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagen med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 kap.

8 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsamt handläggning m.m.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2010.
 2. De nya bestämmelserna ska endast tillämpas vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 1 juli 2010.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 21 december 2000 att ge en parlamentarisk kommitté i uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen (1982:673), semesterlagen (1977:480) och övrig ledighetslagstiftning (dir. 2000:97). I uppdraget ingick att pröva möjligheten att i förenklingssyfte slå samman eller samordna utformningen av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. Kommittén antog namnet Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, förkortat Knas. I juni 2003 lämnade kommittén sitt slutbetänkande Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54). Förslaget remitterades, men har inte genomförts.

Med utgångspunkt i Knas förslag och med beaktande av därefter genomförda lagändringar har inom Arbetsmarknadsdepartementet tagits fram en departementspromemoria med ett samlat förslag till förenklingar i ledighetslagstiftningen, En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15). En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2009/1375/ARM).

Vidare har inom Regeringskansliet upprättats en promemoria, Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen (dnr IJ2009/1878/DISK). En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 4*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 5*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. Remissyttrandena och remissammanställningar finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2009/3959/ARM) och i Integrations- och jämställdhetsdepartementet (dnr IJ2009/1878/DISK).

4 Ledighetslagstiftningen – gällande rätt

4.1 Allmänt om ledighetslagstiftningen

Det finns, semesterlagen (1977:480) undantagen, åtta särskilda arbetsrättsliga lagar för arbetstagares rätt till ledighet från arbetet i olika situationer: föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen

(1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samt lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Nedan redogörs i korthet för dessa så kallade ledighetslagar.

Härutöver finns bestämmelser om rätt till ledighet i till exempel arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen. Dessa bestämmelser omfattas dock inte av denna lagrådsremiss.

4.2 Ledighetslagarna

Föräldraledighetslagen

I föräldraledighetslagen regleras rätt till ledighet för en arbetstagare som är förälder och en arbetstagare som vårdar barn utan att vara barnets förälder. Föräldraledighetslagen är mer omfattande än övriga ledighetslagar.

Lagen innehåller flera former av föräldraledighet: mammaledighet, hel ledighet eller delledighet med eller utan föräldrapenning, ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. och ledighet med vårdnadsbidrag. Viss ledighet förutsätter att arbetstagaren får ersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller vårdnadsbidrag enligt lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag.

Studieledighetslagen

I lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, förkortat studieledighetslagen, regleras en arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Sådana bestämmelser finns även i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

Lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare

I 13 kap. skollagen (1985:1100) finns bestämmelser om svenskundervisning för invandrare. Av denna reglering framgår att sådan utbildning ska finnas att tillgå så snart som möjligt efter det att rätt till svenskundervisning för invandrare inträtt. Om det inte finns särskilda skäl ska utbildningen kunna påbörjas inom tre månader. I skollagen finns även bestämmelser om att kommunen i samarbete med Arbetsförmedlingen ska verka för att svenskundervisning för invandrare kan kombineras med bland annat arbetslivsorientering. I prop. 2009/10:68 föreslås att folkhögskolor enligt 13 kap. skollagen ska kunna få genomföra utbildning motsvarande svenskundervisning för invandrare.

Rätten till ledighet från en anställning regleras i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Lagen om ersättning och ledighet för närståendevård

Lagen om ersättning och ledighet för närståendevård, närståendevårdslagen, innehåller bestämmelser om rätt till ersättning och ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående. Rätten till ledighet är, som en utgångspunkt, beroende av att ersättning för närståendevård utgår.

I prop. 2008/09:200 föreslås att ersättningsreglerna i närståendevårdslagen ska ingå i en socialförsäkringsbalk med ikraftträdande den 1 januari 2011.

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl gör det möjligt för en arbetstagare att ta ledigt i samband med sjukdom eller olycksfall i familjen som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Lagen infördes för att genomföra bestämmelserna om ledighet av trängande familjeskäl i rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS¹⁴, föräldraledighetsdirektivet.

Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Syftet med lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet är att stödja nyföretagande genom att underlätta för arbetstagare att starta och bedriva näringsverksamhet. Enligt lagen kan en arbetstagare vara ledig från sin anställning under viss tid för att själv eller genom en juridisk person bedriva näringsverksamhet.

Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete tillkom mot bakgrund av de ändrade sjukskrivningsregler som trädde i kraft 2008. Syftet med lagen är att underlätta för sjukskrivna att prova annat arbete och därmed återgå i arbete. Rätten till ledighet omfattar en arbetstagare som på grund av sjukdom har nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren.

Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., den så kallade SIA-ledighetslagen, tillkom 1979 i samband med skolreformen Skolans inre arbete som innebar att kommunerna kunde införa en samlad skoldag i grundskolan. Vid sidan av den timplanebundna verksamheten skulle det förekomma obligatorisk, icke timplanebunden verk-

¹⁴ EGT L 145, 19.6.1996 s. 4–9 (Celex 396L0034).

samhet och för att främja denna skulle ideella föreningar engageras. Lagen innehåller bestämmelser om rätt för en arbetstagarare att vara ledig från sin anställning för att inom ramen för sådan verksamhet utföra uppdrag åt en ideell förening eller annan därmed jämförlig sammanslutning som han eller hon tillhör. Lagen tillämpas inte.

5 Förenkling av ledighetslagstiftningen – bakgrund och inriktning

5.1 Bakgrund

5.1.1 Regeringens regelförenklingsarbete

Regelförenkling är ett av medlen för att regeringens övergripande mål om fler jobb i fler och växande företag ska uppnås. Målet med regeringens regelförenklingsarbete är åstadkomma en märkbar positiv förändring i företagets vardag. Företagens administrativa kostnader för samtliga statliga regelverk ska minska. Med administrativ kostnad avses företagets kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information eller uppgifter som föranletts av krav i lagar, förordningar, myndigheters föreskrifter eller av allmänna råd.

Arbetsmarknadens parter har under detta arbete kommit in med förslag till regelförenklingar på det arbetsrättsliga området. Förslagen är i huvudsak inriktade på att regler bör utformas så att de enkelt kan förstås och tillämpas samt att det finns en väl fungerande systematik och överblickbarhet. Den arbetsrättsliga ledighetslagstiftningen är ett område där förslag till förenklingar av detta slag har lämnats.

5.1.2 Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Knas

I uppdraget för Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, förkortat Knas, ingick att bland annat pröva möjligheten att i förenklingssyfte slå samman eller samordna arbetstidslagen (1982:673), semesterlagen (1977:480) och övriga ledighetslagar. Kommittén avstyrkte i sitt slutbetänkande Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54) en samordning av arbetstidslagen och semesterlagen men föreslog en förenkling av övriga ledighetslagar. Förslaget innebar i huvudsak att antalet lagar skulle minskas genom att vissa av lagarna skulle slås samman, att en lag skulle upphävas samt att lagarna i övrigt skulle samordnas strukturellt och innehållsmässigt. Betänkandet remitterades och förslagen mottogs i huvudsak positivt av remissinstanserna, men har inte genomförts. Här- efter har flera av ledighetslagarna ändrats och ytterligare en ledighetslag tillkommit. Med utgångspunkt i Knas förslag och med beaktande av därefter genomförda lagändringar har inom Arbetsmarknadsdepartementet tagits fram en departementspromemoria med ett samlat förslag till

förenklingar i ledighetslagstiftningen, En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15).

5.2 Behovet av förenkling och förslagets inriktning

Regeringens förslag: Ledighetslagstiftningen samordnas, förenklas och förtydligas. Detta ska i huvudsak ske genom att vissa ledighetslagar slås samman samt genom att lagarnas innehåll samordnas och förtydligas. En ledighetslag upphävs. Lagarnas materiella innehåll ska dock påverkas endast i mindre omfattning.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Remissinstanserna ser överlag positivt på att ledighetslagarna ses över och förenklas. *Försäkringskassan*, *Skatteverket*, *Arbetsgivarverket*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet*, *Statens skolverk*, *Tillväxtverket* och *Regelrådet* tillstyrker eller är positiva till förslagen. *Statens skolinspektion* välkomnar en förenkling av ledighetslagstiftningen. *Landsorganisationen i Sverige* ställer sig positivt till att förenkla ledighetslagarna om det sker på ett för arbetstagarna neutralt sätt. Organisationen tillstyrker att lagar slås ihop och att en lag upphävs, men har i övrigt vissa synpunkter. *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*, *Företagarförbundet*, *Arbetsgivaralliansen*, *Svensk Industriförening*, *Tjänstemännens Centralorganisation* samt *Sveriges Akademikers Centralorganisation* ser positivt på de förändringar som föreslås och tillstyrker i huvudsak förslagen, men lämnar vissa synpunkter. *Arbetsgivarföreningen KFO* tillstyrker förslaget att förenkla lagstiftningen, men har vissa synpunkter och anser att det finns behov av ytterligare förenklingar. *Svenskt Näringsliv* ser positivt på förslaget att förenkla ledighetslagstiftningen, men har vissa synpunkter och menar att även lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen, borde ha omfattats av förslaget. *Näringslivets regelnämnd* välkomnar förslaget, men ifrågasätter antalet ledighetsformer och efterfrågar en förklaring till varför förtroendemannalagen inte omfattas. *Kommunala Företagens Samorganisation* tillstyrker i stort förslagen, men anser att bestämmelserna borde kunna samlas i en gemensam lag. *Göteborgs tingsrätt*, *Barnombudsmannen*, *Statens folkhälsoinstitut*, *Statskontoret* och *Diskrimineringsombudsmannen* har inga synpunkter på förslagen. *Företagarna* ifrågasätter rimligheten i den mängd ledighetsformer som finns och lämnar vissa synpunkter, men avstår i övrigt från att yttra sig. *Myndigheten för internationella adoptionsfrågor*, *Socialstyrelsen*, *Arbetsdomstolen* och *Arbetsmiljöverket* har inget att erinra mot förslagen. *ILO-kommittén* anger att förslagen inte står i strid med Sveriges åtaganden. *Lantbrukarnas Riksförbund* invänder inte mot de förslag till förenklingar som presenterats, men anser att förenklingsarbetet måste fördjupas och intensifieras så att de leder till betydande och märkbara förändringar hos företagen.

Skälen för regeringens förslag

Syfte och omfattning

En arbetstagares rätt till ledighet från sin anställning regleras i åtta särskilda ledighetslagar, semesterlagen och vissa övriga specialregleringar undantagna. Vilken lag som är tillämplig beror på grunden för arbetstagarens ansökan om ledighet. Lagarna har vissa gemensamma drag, men reglerar frågor om exempelvis anmälan, frister och förläggning av ledigheten på delvis olika sätt. En arbetsgivare behöver således ha kunskap om flera olika lagar med varierande innehåll för att kunna hantera frågor om en arbetstagares ledighet från anställningen. Som *Arbetsgivaralliansen* har påpekat kan framför allt mindre arbetsgivare ibland ha svårigheter med att tillämpa ledighetslagstiftningen. Även för en enskild arbetstagare kan regleringen i viss utsträckning te sig svårtillgänglig.

Som redovisats i avsnitt 5.1.1 bedriver regeringen ett regelförenklingsarbete som bland annat syftar till att minska företags administrativa kostnader. Ett led i detta är att avskaffa regler som ger upphov till onödiga administrativa kostnader, exempelvis bestämmelser om informationsskyldighet. Det är emellertid enligt regeringens mening även angeläget att förenkla lagstiftning för att underlätta överblickbarhet och tillämpbarhet även i de fall det inte leder till direkt mätbara minskningar av sådana kostnader. Redan en enklare hantering av ledighetslagstiftningen leder till en minskad administration, även om den exakta kostnadsminskningen är svår att uppskatta. Regeringen är av samma uppfattning som *Tillväxtverket* som menar att all förenkling är av godo för företagen och att tydliga regelverk förenklar regelefterlevnaden och reducerar risken för osäkerhet och felaktig tillämpning. Även detta bidrar till regeringens mål att skapa en märkbar förändring i företagens vardag.

Ledighetslagarna berör många arbetsgivare och arbetstagare och det är viktigt att lagarnas utformning är sådan att den enskilde arbetsgivaren och arbetstagaren lätt kan tillägna sig innehållet. Det är viktigt att lagarna har en fungerande systematik och överblickbarhet och att reglerna enkelt kan förstås och tillämpas. Behovet av en enklare och mindre administrativt betungande lagstiftning gäller inte minst de mindre företagen. Regeringen anser av dessa skäl att det är angeläget att förenkla ledighetslagarna. Remissinstanserna, däribland *Tillväxtverket*, *Svenskt Näringsliv*, *Landsorganisationen i Sverige*, *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, ställer sig generellt sett mycket positiva eller positiva till detta.

De möjligheter till förenkling som ligger närmast till hands handlar i första hand om regelverkets tillgänglighet och praktiska tillämpbarhet, och i andra hand om ändringar av det materiella innehållet, däremot inte om omfattningen av själva rätten till ledighet. Det kan nämnas att *Näringslivets regelnämnd* och *Företagarna* har ifrågasatt antalet ledighetsformer. Regeringen har inte funnit anledning att göra några ändringar när det gäller rätten till ledighet. I allmänhet gäller som utgångspunkt i denna lagrådsremiss att de materiella reglerna ska påverkas endast i mindre omfattning. När av förenklings-skäl vinsterna med

en samordning överväger eller där skäl i övrigt talar för till exempel en ändrad frist föreslås dock sådana ändringar.

Endast de särskilda ledighetslagarna omfattas av förslagen i denna lagrådsremiss. Det kan noteras att semesterlagen nyligen setts över i förenklingssyfte. *Näringslivets regelnämnd* och *Svenskt Näringsliv* har synpunkter på att inte lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen omfattas av förslaget. Denna lag är inte en renodlad ledighetslagstiftning utan en del av den kollektiva arbetsrätten. Regeringen anser därför inte att det är lämpligt att se över denna lag i detta sammanhang.

Vissa remissinstanser, såsom *Arbetsgivaralliansen*, har framfört synpunkten att det finns skäl att fortsätta regelförenklingsarbetet. *Lantbrukarnas Riksförbund* invänder inte mot de förslag till förenklningar som presenterats men anser att förenklingsarbetet måste fördjupas och intensifieras så att det leder till betydande och märkbara förenklningar hos företagen. Förbundet menar att en i förhållande till Knas utredning förnyad och fördjupad analys hade varit önskvärd. Regeringen anser, liksom *Arbetsgivaralliansen* och *Lantbrukarnas Riksförbund*, att regelförenklingsarbetet är mycket viktigt. Regeringen menar att de förslag som läggs i denna lagrådsremiss innebär ytterligare ett steg mot en enklare och mer lättillämpad lagstiftning.

En eller flera ledighetslagar?

Regeringen anser att en bättre systematik bör kunna uppnås genom att vissa av ledighetslagarna slås samman och att lagarna i övrigt samordnas när det gäller struktur och innehåll. De lagar som lämpligen bör slås samman är de som i tillämpningshänseende ligger nära varandra, det vill säga lagen (1974:981) om arbetstagens rätt till ledighet för utbildning, förkortat studieledighetslagen, och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare samt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård. Denna lösning ställer sig flera remissinstanser positiva till.

Tjänstemännens Centralorganisation skulle inte ställa sig negativ till att fler lagar på området slogs ihop. *Kommunala Företagens Samorganisation* anser att bestämmelserna om ledighet borde kunna samlas i en gemensam lag. *Arbetsgivarföreningen KFO* menar att det finns ett behov av att minska antalet ledighetslagar.

Regeringen vill inledningsvis nämna att redan Knas övervägde frågan om de olika ledighetslagarna skulle slås samman till en enda lag. Kommittén fann dock att detta inte var lämpligt eftersom ledigheterna är av så skiftande karaktär. De befintliga ledighetslagarna har visserligen i stort sett likartad uppbyggnad och systematik, men det finns vissa väsentliga skillnader mellan de olika ledighetstyperna. I likhet med Knas gör regeringen bedömningen att en samordning av samtliga ledighetslagar skulle kräva att det i en gemensam lag infördes en mängd olika regler om till exempel kvalifikationstid, anmälningstid och förläggning av ledighet och att några vinster ur förenklingssynpunkt därmed inte skulle göras. I stället bör, på det sätt som angetts ovan, endast vissa lagar slås samman.

Vidare anser regeringen att den ledighetslag som inte tillämpas, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., bör upphävas.

Samordning och förtydliganden

För att underlätta förståelsen och tillämpbarheten av lagstiftningen bör enligt regeringens mening ledighetslagarna utformas så enhetligt som möjligt. Således bör till exempel reglernas ordningsföljd och lagarnas rubriker göras likformiga där detta är lämpligt. Det bör räcka att känna till hur en av ledighetslagarna är uppbyggd för att enkelt kunna hitta även i övriga lagar. Som *Arbetsgivarverket* angett medför en sådan enhetlig uppbyggnad och tydlighet sannolikt en enklare administrativ hantering av ledighetsfrågorna. Detta bör i sin tur kunna medföra minskade administrativa kostnader för företagen.

Utöver samordning i fråga om systematik anser regeringen att vissa förenklingar eller förtydliganden av enskilda bestämmelser bör göras.

I den mån det är lämpligt och ändamålsenligt bör dessutom vissa materiella ändringar göras, till exempel samordning av tidsfrister i vissa fall. Liknande frågor och situationer bör så långt som möjligt regleras på samma sätt, oavsett vilken ledighet det är fråga om. *Svensk Industri-förening* anser att det hade varit lämpligt med enhetliga tidsfrister för samtliga ledighetslagar. Regeringen gör en annan bedömning. Det finns alltför stora skillnader i fråga om bland annat syfte med ledigheterna för att en sådan förändring ska vara lämplig. Regeringens utgångspunkt är, som redan nämnts, att det ska vara fråga om begränsade materiella ändringar.

Övrigt

Juridiska fakultetsnämnden vid Uppsala universitet anser att ytterligare förtydliganden och förenklingar av föräldraledighetslagen (1995:584) bör göras. Nämnden menar att 16 § föräldraledighetslagen bör anpassas till diskrimineringslagen (2008:567) samt att bestämmelserna i 17 § föräldraledighetslagen bör samordnas med diskrimineringsrätten så att den omfattar uppsägningar som har samband med föräldraledigheten. Vidare påtalar nämnden att missgynnande enligt föräldraledighetslagen är annorlunda sanktionerat än diskriminering enligt diskrimineringslagen. Nämnden anser även att 22 § föräldraledighetslagen bör ändras på så sätt att ekonomisk förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran inte ersätts eftersom diskrimineringslagens sanktioner annars inte är förenliga med den EG-rättsliga så kallade likvärdighetsprincipen. Regeringen, som konstaterar att det för närvarande inte finns tillräckligt beredningsunderlag för att i denna lagrådsremiss vidta några åtgärder med anledning av nämndens synpunkter, anser att frågorna kan behöva ses över i ett annat sammanhang.

Tjänstemännens Centralorganisation har i yttrande över promemorian Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i

offentlighets- och sekretesslagen (dnr IJ2009/1878/DISK) påtalat att det finns behov av en ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Organisationen anser att även en föräldraledig arbetstagare med tidsbegränsad anställning som påbörjat sin ledighet i anslutning till att anställningen upphör ska ges rätt till företrädesrätt. Regeringen konstaterar att det inte finns något beredningsunderlag för denna fråga.

6 Förändringar i föräldraledighetslagen

6.1 Föräldraledighetslagens inledande bestämmelser

6.1.1 Förtydligande av lagens omfattning

Regeringens förslag: Det ska av den inledande paragrafen tydligare framgå vilka som har rätt till ledighet enligt lagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt den inledande bestämmelsen i föräldraledighetslagen (1995:584) har en arbetstagare som är förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt bestämmelserna i lagen. Det framgår även att en arbetstagare som inte är förälder i vissa fall har samma rätt. Detta gäller en arbetstagare som är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn. Vidare omfattas en arbetstagare som tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem eller som stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att han eller hon är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Därutöver framgår av 8 § föräldraledighetslagen att även en arbetstagare till vilken en förälder överlåtit sin rätt till tillfällig föräldrapenning har rätt till ledighet enligt lagen. Vidare anges att en arbetstagare också har rätt till ledighet under tid då han eller hon skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning efter överlåtelse från barnets förälder, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna om så kallad steglös avräkning i 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Regeringen anser att föräldraledighetslagen bör vara tydlig och lättillgänglig. Det är därför av vikt att det redan av den inledande bestämmelsen framgår vilka arbetstagare som omfattas av lagen. Det bör följaktligen göras ett tillägg om att en arbetstagare som utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna om så kallad steglös avräkning har samma rätt till ledighet som en förälder.

6.1.2 Förteckningen över lagens olika ledighetsformer slopas

Regeringens förslag: Förteckningen över de olika formerna av föräldraledighet slopas.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I 3 § föräldraledighetslagen finns en förteckning över de olika former av ledighet som följer av lagen. Denna sammanställning fyller ingen funktion. Regeringen anser därför att den bör slopas.

6.2 Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare – förtydliganden och ändringar

Regeringens förslag: Det förtydligas att det är möjligt att i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation komma överens om en annan tidpunkt för en arbetstagares anmälan om ledighet. Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning ska avvikelser inte kunna göras i fråga om tidpunkten för en sådan anmälan.

Det förtydligas att det inte är möjligt att avtala om avvikelser i fråga om tidpunkten för en arbetstagares återgång i arbete vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Det införs en rätt att i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från lagen i fråga om vid vilken tidpunkt arbetsgivaren ska ge arbetstagaren besked om att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål.

Möjligheten att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation bestämma den närmare tillämpningen i fråga om bestämmelserna om förläggning av hel ledighet och om förbudet mot missgynnande behandling av arbetssökande och arbetstagare tas bort.

Bestämmelserna om i vilka avseenden lagen är dispositiv ändras redaktionellt.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Diskrimineringsombudsmannen* ställer sig positiv till att föräldraledighetslagens tvingande karaktär förtydligas. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Allmänt om lagens bestämmelser om dispositivitet

Föräldraledighetslagen är i likhet med övriga ledighetslagar tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter

enligt lagen inskränks är ogiltigt i den delen. Det är dock möjligt att genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avtala om avvikelser i fråga om en arbetstages anmälan om ledighet, tiden för arbetstages under rättelse om återgång till arbete och den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstages återgång till arbetet. Därtill finns möjlighet att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation bestämma den närmare tillämpningen i fråga om bestämmelserna om förläggning av hel ledighet och ledighet vid förkortning av arbetstid samt förbudet mot missgynnande behandling av arbetstages och arbetsökande. Att avtal får träffas om den närmare tillämpningen av vissa bestämmelser innebär en mer begränsad avtalsfrihet än vad som är fallet när det är möjligt att avvika från en regel genom kollektivavtal. Ett kollektivavtal om den närmare tillämpningen får inte medföra att arbetstages rättigheter allmänt sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syfte urholkas, jämför prop. 1977/78:104 s. 44.

Vidare innehåller lagen en bestämmelse om att en arbetsgivare i vissa fall får tillämpa ett kollektivavtal med avvikelser eller ett kollektivavtal i vilket parterna bestämt den närmare tillämpningen i fråga om viss bestämmelse även på icke-organiserade arbetstages.

Avtal om tidpunkten för en anmälan

På samma sätt som i dag bör det vara möjligt att genom ett kollektivavtal avvika från reglerna om en arbetstages anmälan om ledighet och tidpunkten för arbetstages underrättelse om återgång i arbete. Regeringen anser emellertid att det tydligare bör framgå av lagtexten att det är tidpunkten för en anmälan som omfattas av avvikelsemöjligheten. Bestämmelsen bör därför förtydligas på detta sätt.

Vissa undantag för ledighet med tillfällig föräldrapenning

När det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § föräldraledighetslagen föreslås i avsnitt 6.5.1 med hänvisning till ledighetens särskilda karaktär att en arbetstages anmälan om ledighet alltid ska lämnas så snart som möjligt i dessa fall. Vidare föreslås i avsnitt 6.7 att det ska förtydligas att en arbetstages som avbryter en sådan ledighet ska ha rätt att omedelbart återgå i tjänst. För att dessa rättigheter ska upprätthållas bör det enligt regeringens mening inte vara möjligt att avtala om avvikelser i dessa avseenden. Något egentligt behov av att kunna avvika från lagens bestämmelser i dessa avseenden torde heller inte finnas. Det föreslås därför att det av lagtexten uttryckligen ska framgå att ledighet enligt 8 § föräldraledighetslagen inte omfattas av avvikelsemöjligheterna i dessa fall.

Avtal om en annan tidsfrist för besked om ledighet vid förkortad arbetstid

Av 14 § föräldraledighetslagen följer att en arbetsgivare som beslutar att inte förlägga ledighet vid förkortad arbetstid enligt arbetstages önskemål är skyldig att lämna underrättelse om detta vid viss tidpunkt.

Arbetsmarknadens parter kan inte enligt nuvarande lydelse avtala om en annan tidsfrist för ett sådant besked om inte ett sådant avtal skulle vara till fördel för arbetstagaren. Enligt regeringens mening skulle en sådan avvikelsemöjlighet vara i linje med övriga avvikelsemöjligheter i lagen. Regeringen anser därför att det bör införas en bestämmelse av denna innebörd.

Bestämmelsen om att parterna närmare får bestämma ledighetens förläggning vid hel ledighet slopas

Syftet med bestämmelsen om att det är möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av reglerna om ledighetens förläggning är enligt förarbetena att göra det möjligt för parterna att avtala om förläggning av delledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid. Däremot är syftet inte att avtala om hur ledighet på heltid ska förläggas, se prop. 1977/78:104 s. 49 f.

En arbetstagare bestämmer själv hur hel ledighet ska tas ut. Det kan konstateras att det i praktiken framstår som omöjligt att träffa ett kollektivavtal om den närmare tillämpningen om förläggning av hel ledighet utan att inskränka eller urholka rätten för arbetstagaren att själv bestämma när ledigheten ska tas ut. Mot den nu angivna bakgrunden anser regeringen att det inte finns skäl att behålla en möjlighet att i kollektivavtal avtala om den närmare förläggningen av hel föräldraledighet. Denna bestämmelse bör således slopas.

Bestämmelsen om att parterna närmare får bestämma förbudet mot missgynnande behandling slopas

Förbudet mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen var ursprungligen mer allmänt formulerat och liknade de nuvarande bestämmelserna om skydd för anställningen som finns i de övriga ledighetslagen. Det angavs att arbetstagaren inte på grund av föräldraledighet skulle behöva godta försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor som inte var en nödvändig följd av ledigheten eller någon annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningen och som är en nödvändig följd av ledigheten. Det var på samma sätt som i nuvarande bestämmelser möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av regeln. År 2006 preciserades bestämmelsen. Den utformades på liknande sätt som diskrimineringsförbudet i då gällande jämställdhetslagen (1991:433). Avsikten var att skyddet för den föräldralediga arbetstagaren i princip skulle vara likvärdigt med skyddet för gravida i jämställdhetslagen, se prop. 2005/06:185 s. 76. Möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen av bestämmelsen behölls dock.

Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen (2008:567), som trätt i stället för denna, innehåller förbud mot missgynnande. Dessa förbud är fullt ut tvingande. Det är således inte möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av förbudet mot diskriminering i diskrimineringslagen. Detta talar för att möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen i fråga om förbudet mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen bör slopas. Dessutom kan anmärkas att det, som förbudet ser ut i dag, får

anses som i det närmaste omöjligt att träffa ett kollektivavtal om den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande behandling utan att det medför att arbetstagares rättigheter allmänt sänks under den nivå som regleras i lagen eller till att lagen syfte urholkas. Även detta talar för att det inte heller i föräldraledighetslagen bör vara möjligt att genom kollektivavtal avtala om förbudets närmare tillämpning. Mot bakgrund av detta anser regeringen att möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande behandling bör avskaffas.

Vissa redaktionella ändringar

Bestämmelsen om i vilken mån avvikelser från lagen kan göras genom kollektivavtal bör i övrigt göras så tydlig som möjligt. Den bör därför delas upp i tre paragrafer. Av den första av dessa bör huvudregeln framgå, det vill säga att lagen är tvingande till arbetstagarens förmån. I de följande paragraferna bör anges under vilka förhållanden det är möjligt att avtala om avvikelser från lagen eller bestämma den närmare tillämpningen i fråga om förläggning av ledighet vid förkortning av arbetstid samt under vilka omständigheterna arbetsgivare får tillämpa sådana avtal även på icke-organiserade arbetstagare.

6.3 Förenklingar av bestämmelserna om ledighet

6.3.1 Mammaledighet

Regeringens förslag: Bestämmelsen om mammaledighet förtydligas.

Promemorians förslag: I promemorian föreslås en annan redaktionell utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I bestämmelsen om mammaledighet i 4 § föräldraledighetslagen regleras rätten till hel ledighet i samband med ett barns födelse, men även rätt till ledighet för att amma barnet. I paragrafens nuvarande lydelse är bestämmelserna om amningsledighet uppdelade i olika stycken. Paragrafen blir mer tydlig om den disponeras på så sätt att de bestämmelser som särskilt rör amningsledighet i stället förs samman i andra stycket. Därigenom skulle första stycket innehålla bestämmelsen om rätt till ledighet i samband med förlossningen, andra stycket regler om amningsledighet och tredje stycket en för båda typer av ledighet gemensam bestämmelse. Regeringen anser att paragrafen bör ändras i enlighet med detta.

Vidare bör vissa smärre följdändringar göras i bestämmelsen med anledning av förslagen i avsnitten 6.4.1 och 6.4.2 om dels en generell bestämmelse om hur ledigheten ska få tas ut, dels en ändring i bestämmelsen om antalet ledighetsperioder. Det är endast fråga om ändrade hänvisningar. Några sakliga ändringar föreslås inte.

6.3.2 Delledighet med och utan föräldrapenning

Regeringens förslag: Reglerna om delledighet med och utan föräldrapenning samordnas i en bestämmelse.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 7 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare en generell rätt att vara ledig från sin anställning genom förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel till dess att barnet fyllt åtta år eller längre om barnet ännu inte avslutat sitt första skolår. Det finns inte några fasta intervaller, utan arbetstiden kan förkortas enligt arbetstagarens önskemål.

Under den tid en arbetstagare får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning har han eller hon enligt 6 § föräldraledighetslagen också rätt till förkortning av normal arbetstid motsvarande ersättningens omfattning. Föräldrapenning utges i regel som längst till dess barnet fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår. Därmed sammanfaller den rätt en arbetstagare har till ledighet med föräldrapenning på deltid med den rätt till ledighet om upp till en fjärdedel som han eller hon har även utan sådan ersättning. Det kan därmed förefalla som om bestämmelsen om delledighet med föräldrapenning endast har betydelse om ledigheten är mer omfattande än så. Den har dock en självständig betydelse när det gäller adoptivföräldrars rätt till ledighet eftersom föräldrapenning kan utbetalas till adoptivföräldrar till dess barnet fyller tio år. En adoptivförälder kan således, under förutsättning att han eller hon får föräldrapenning, förkorta sin arbetstid fram till dess att barnet fyller tio år. Det anges uttryckligen i 5 § föräldraledighetslagen att rätten till hel ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

De allra flesta arbetstagare som är lediga en fjärdedel eller mindre har rätt att vara lediga enligt bestämmelsen om förkortning av arbetstiden utan föräldrapenning. Det är sålunda lämpligt att det tydligt framgår att en arbetstagare i dessa fall har rätt att vara ledig oavsett om föräldrapenning utgår.

Mot denna bakgrund anser regeringen att reglerna om delledighet med och utan föräldrapenning bör samordnas i en paragraf och att det som huvudregel bör anges att en arbetstagare har rätt till ledighet genom en förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel till dess att barnet fyllt åtta år eller slutat sitt första skolår. Därefter bör anges att arbetstagare därutöver har rätt till ledighet genom viss förkortning av arbetstiden under förutsättning att han eller hon får föräldrapenning. Härmed avses dels delledighet i större omfattning än 25 procent, dels delledighet om 25 eller 12,5 procent för föräldrar till adopterade barn som är mellan åtta och tio år.

6.3.3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

Regeringens förslag: I bestämmelsen om ledighet med tillfällig föräldrapenning slopas hänvisningarna till enskilda paragrafer i lagen om allmän försäkring i de fall de inte är nödvändiga.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 8 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt till ledighet under den tid då han eller hon får eller skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning i egenskap av förälder eller efter överlåtelse från barnets förälder. I paragrafen hänvisas bland annat till de olika bestämmelser i 4 kap. lagen om allmän försäkring enligt vilka arbetstagaren kan ha rätt till tillfällig föräldrapenning. Regeringen anser att uppräknningen av individuella bestämmelser gör paragrafen onödigt svårtillgänglig. Eftersom samtliga fall som ger rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen om allmän försäkring även ger rätt till ledighet enligt 8 § föräldraledighetslagen, är det inte nödvändigt att belasta lagtexten med denna uppräknning. En hänvisning bör därför göras till 4 kap. lagen om allmän försäkring och inte till de enskilda paragraferna i detta kapitel. Som en följd av att hänvisningarna till enskilda bestämmelser slopas bör vissa redaktionella ändringar genomföras. Övriga hänvisningar bedöms vara nödvändiga och bör sålunda kvarstå.

6.4 Hur ledigheten får tas ut

6.4.1 Komplettering av bestämmelsen om antalet ledighetsperioder

Regeringens förslag: I bestämmelsen om antalet ledighetsperioder anges uttryckligen att den inte omfattar amningsledighet.

Promemorians förslag: Promemorian innehåller inget förslag om att det ska anges uttryckligen i bestämmelsen om antalet ledighetsperioder att amningsledighet inte ska omfattas av begränsningen om högst tre perioder.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I nuvarande 10 § föräldraledighetslagen finns en bestämmelse om att en arbetstagare får dela upp ledigheten på högst tre perioder per år. Denna begränsning gäller inte vid ledighet med tillfällig föräldrapenning eller ledighet för föräldrautbildning. Av 4 § föräldraledighetslagen framgår att begränsningen inte heller är tillämplig vid amningsledighet. Regeringen anser att det blir tydligare om detta undantag i stället anges i den aktuella paragrafen. Bestämmelsen bör därför ändras på detta sätt.

6.4.2 Förtydligande av hur ledigheten får tas ut

Regeringens förslag: Reglerna om hur ledighet får tas ut samlas i en paragraf. Det förtydligas att det, med vissa inskränkningar, är arbetstägaren som bestämmer när ledigheten ska tas ut.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag, men den redaktionella utformningen i promemorian är en annan.

Remissinstanserna: *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att, om avsikten med formuleringen av bestämmelsen om uttag av ledighet är att tydliggöra att den nya bestämmelsen gäller just förläggning av ledighet med tillfällig föräldrapenning, detta bör anges särskilt i lagtexten. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I nuvarande 11 § föräldraledighetslagen anges hur ledighet får tas ut vid hel ledighet. I nuvarande 12 § regleras uttag av ledighet vid förkortad arbetstid. Därutöver måste, som också Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Knas, anfört i sitt betänkande, gällande rätt anses innebära att en arbetstägare har rätt att bestämma över hur ledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas, både vid delledighet och hel ledighet, se SOU 2003:54 s. 152 f. Detta framgår inte uttryckligen av lagen.

Mot bakgrund av att behov av ledighet med tillfällig föräldrapenning oftast uppstår akut är det av stor vikt att reglerna om vem som bestämmer över förläggningen av ledighet med tillfällig föräldrapenning är tydliga oberoende av under vilka omständigheter ledigheten tas ut och om den avser delledighet eller hel ledighet. Det är därför enligt regeringens mening lämpligt att det av lagen framgår att en arbetstägare har rätt att bestämma över hur både hel ledighet och delledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas.

Regeringen anser att det är lämpligt att ange utgångspunkten för vem som bestämmer om när ledighet ska tas ut i en och samma paragraf. Denna bestämmelse bör gälla oavsett vilken typ av ledighet det är fråga om. I bestämmelsen bör hänvisas till de inskränkningar beträffande förläggningen som finns i andra bestämmelser. Härmed avses begränsningen av antalet ledighetsperioder och begränsningarna i fråga om förläggning av delledighet enligt den föreslagna 6 § föräldraledighetslagen.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation har föreslagit att bestämmelsen ska formuleras om så att det tydliggörs att den särskilt rör tillfällig föräldrapenning.

Avsikten med en ny bestämmelse om uttag av ledighet är att den ska vara generell. Regeringen, som vill framhålla vikten av att det finns en allmän bestämmelse om vad som gäller vid uttag av ledighet, anser inte att det finns skäl att särskilt nämna tillfällig föräldrapenning i den aktuella bestämmelsen.

6.5 Anmälan och samråd

6.5.1 Ledighet med tillfällig föräldrapenning ska anmälas så snart som möjligt

Regeringens förslag: En anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning ska lämnas så snart som möjligt.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Ledighet med tillfällig föräldrapenning ska anmälas minst en vecka i förväg om den inte beror på sjukdom eller smitta. I dessa fall gäller ingen anmälningstid.

Vad gäller övriga ledighetslagar föreslås, med något undantag, att en anmälan ska lämnas två månader före ledighetens början, eller i det fall det rör sig om brådskande ledigheter, så snart som möjligt. Eftersom föräldraleddighet normalt kan förutses bör en arbetstagares anmälan om ledighet även fortsättningsvis lämnas två månader före ledighetens början. När det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning bör det dock inte finnas någon bestämd anmälningstid eftersom det ofta kan vara svårt för en arbetstagare att förutse ett behov av att vara ledig, särskilt när det gäller ledighet som beror på sjukdom eller smitta. Av förenklingsskäl bör ledighet med tillfällig föräldrapenning behandlas på samma sätt oavsett grunden för ledigheten. Regeringen anser mot denna bakgrund att en anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning alltid bör lämnas så snart som möjligt. I vissa fall, till exempel om en arbetstagare akut måste ta ledigt för att ta hand om ett sjukt barn, kan detta innebära att anmälan kan och får lämnas först i efterhand.

6.5.2 Samråd och angivande av ledighetens längd i samband med anmälan

Regeringens förslag: I samband med sin anmälan ska arbetstagaren, om det är möjligt, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Reglerna om anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd samordnas i en paragraf.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstagaren ska i samband med sin anmälan ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå, utom då det är fråga om ledighet med tillfällig föräldrapenning. Vidare ska arbets-

tagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten.

I alla ledighetslagar finns eller föreslås i denna lagrådsremiss en skyldighet för arbetstagaren att anmäla ledighet och att i samband med anmälan samråda om ledighetens förläggning och uppskatta ledighetens längd. En sådan ordning leder till en ökad förutsebarhet för arbetsgivaren och underlättar planeringen av verksamheten under arbetstagarens frånvaro och bör gälla även ledigheter enligt föräldraledighetslagen.

Att det nu föreslås att samråd ska ske i samband med anmälan medför ingen större ändring i praktiken. Regeringen vill framhålla att detta naturligtvis inte hindrar att parterna för en dialog om ledigheten även senare eller i andra sammanhang.

Skyldigheten för arbetstagaren att samråda med arbetsgivaren och uppge ledighetens längd bör upprätthållas endast om det är möjligt. Genom detta kan även ledighet med tillfällig föräldrapenning omfattas av regleringen. Att samrådsskyldigheten och skyldigheten att uppge ledighetens längd endast ska gälla om det är möjligt bör enligt regeringens mening komma till uttryck i lagtexten.

Regeringen bedömer att det är mindre lämpligt att som i dag föreskriva en skyldighet att samråda om andra frågor som rör ledigheten när det inte är tydligt vad som avses med detta. Lagtexten bör vara så klar och tydlig som möjligt. Eftersom syftet med samrådet primärt är att diskutera ledighetens förläggning bör det räcka med att föreskriva just detta. Skyldigheten att samråda om andra frågor bör därför avskaffas.

För att tydliggöra och framhålla vikten av en dialog mellan arbetstagar och arbetsgivare i dessa frågor så tidigt som möjligt bör reglerna om anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd samordnas i en bestämmelse.

6.5.3 Slopande av den särskilda bestämmelsen om förläggning av hel ledighet

Regeringens förslag: Bestämmelsen om att en arbetstagare, om det kan göras utan olägenhet för denne, ska lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning slopas.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* avstyrker förslaget om slopandet av bestämmelsen om förläggning av hel ledighet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt nuvarande 14 § föräldraledighetslagen ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, ska denne lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Utgångspunkten bör, i enlighet med vad som för närvarande gäller enligt 11 § föräldraledighetslagen, vara att en arbetstagare får ta ut hel ledighet den eller de dagar arbetstagaren begär. Bestämmelsen om att ledigheten, om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren, ska för-

läggas så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning fyller inte någon egentlig självständig funktion. Det viktiga är att slå fast att arbetsgivaren och arbetstagaren så långt som möjligt ska komma överens om en förläggning av ledigheten som är acceptabel för båda. Detta uppnås redan genom det samråd som parterna ska ha om förläggningen av ledigheten.

Svenskt Näringsliv menar att ett slopande av bestämmelsen skulle innebära att arbetstagaren själv får bestämma över när ledigheten ska tas ut, oavsett vilka effekter detta får för verksamheten. Föreningen anser att arbetsgivarens intresse av att slippa påtagliga störningar i verksamheten bör kunna beaktas om en annan förläggning än den av arbetstagaren anmälda inte innebär någon olägenhet för arbetstagaren. Även *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* menar att bestämmelsen fyller ett syfte i de speciella undantagsfall där det skulle vara en omöjlighet att lägga ut en föräldraledighet. Organisationen anger som exempel det fall att en mindre arbetsgivare redan har anställda frånvarande av olika anledningar och en anställd ansöker om att lägga ut en veckas föräldraledighet som sammanfaller med andra anställdas frånvaro.

Regeringen anser att lagtexten ska vara lätt att förstå och tillämpa. Den nuvarande regeln innebär bland annat att arbetsgivaren och arbetstagaren måste tolka två abstrakta begrepp och göra en avvägning mellan arbetstagarens olägenhet och arbetsgivarens intresse av att verksamheten kan fortgå utan påtaglig störning, vilket kan vara komplicerat. Vidare är bestämmelsens formulering svårtillgänglig. Att arbetstagarens och arbetsgivarens intresse ska vägas mot varandra vid bedömningen om när ledigheten ska tas ut följer redan av det samråd som arbetstagaren ska ta initiativ till i samband med anmälan om ledighet. Det behöver därför inte finnas någon särskild samrådsregel beträffande hel ledighet. På samma sätt som i dag bör av lagen framgå att det är arbetstagaren som fattar det slutliga beslutet om när han eller hon ska vara helt ledig. Regeringen anser därför att bestämmelsen om hur avvägningen ska ske vid hel ledighet bör slopas. Förslaget medför inte någon saklig ändring.

6.6 Begränsad informationsskyldighet för beslut om delledighet m.m.

Regeringens förslag: En arbetsgivare som inte förlägger ledighet vid förkortning av arbetstid enligt arbetstagarens önskemål ska underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för det senast en månad före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med det undantaget att bestämmelsen om vilka beslut om förläggning av delledighet som arbetsgivaren är förhindrad att fatta har en annan redaktionell utformning i promemorian.

Remissinstanserna: *Företagarna* och *Svensk Industriförening* välkomnar förslaget att avskaffa informationsskyldigheten gentemot arbetstagarorganisationen. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* är tveksam till om minskningen av de administrativa kostnaderna för

arbetsgivarens informationskyldighet gentemot arbetstagarorganisationen motiverar försämringen för arbetstagaren. *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget om att avskaffa informationskyldigheten. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att den föreslagna bestämmelsen om förläggning av delledighet kan formuleras om för att bli tydligare. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Förläggning av delledighet

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid, ska arbetsgivaren enligt 14 § föräldraledighetslagen förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål. Om en sådan förläggning av ledigheten skulle medföra en påtaglig störning av verksamheten får arbetsgivaren bestämma en annan förläggning. Denna möjlighet är dock begränsad på så sätt att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke får förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över veckans samtliga arbetsdagar, dela upp ledigheten under dagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Regeringen föreslår en mindre redaktionell ändring av denna bestämmelse.

Ny underrättelsefrist

Enligt 14 § tredje stycket föräldraledighetslagen ska en arbetsgivare som inte förlägger delledighet vid förkortad arbetstid i enlighet med en arbetstagares önskemål underrätta arbetstagaren och dennes fackliga organisation om beslutet senast två veckor före ledighetens början. I de fall besked inte kan lämnas till denna tidpunkt, till exempel om arbetstagaren inte iakttagit sin tvåmånadersfrist för att anmäla ledigheten, ska besked lämnas så snart som möjligt.

Som redovisats i avsnitt 5.2 är ett av syftena med förslagen i denna lagrådsremiss att se till att bestämmelserna i de olika ledighetslagarna så långt som möjligt är enhetliga. Av detta skäl bör även tidsfristerna i de olika lagarna vara samordnade när detta är lämpligt. Beträffande lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet föreslås i avsnitt 9.4.1 att beslut om ledigheten ska lämnas senast en månad före ledighetens början. En underrättelsefrist om en månad är en lämplig och väl avvägd tidsperiod även i detta fall. Regeringen anser mot nu angiven bakgrund att även besked om att ledighet vid förkortning av arbetstiden inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål bör lämnas en månad före ledighetens början. På samma sätt som i dag bör besked i de fall detta inte kan ske lämnas så snart som möjligt.

Informationsskyldigheten begränsas

Verket för näringslivsutveckling eller Nutek, numera Tillväxtverket, har bedömt att bestämmelsen om arbetsgivares skyldighet att informera den lokala arbetstagarorganisationen om beslut om delledighet medför en årlig administrativ kostnad för företagen om 880 000 kr, se Nuteks rapport R 2006:03 s. 135. Det kan konstateras att ett avskaffande av denna informationsskyldighet skulle medföra en mätbar minskning av arbetsgivarnas administrativa kostnader.

Tjänstemännens Centralorganisation anför att ett slopande av denna skyldighet medför en påtaglig risk att endast de arbetstagare som har regelbunden kontakt med sin fackliga organisation kommer att informera denna och att ledighet som skulle kunna ha förlagts enligt arbetstagarens önskemål i stället förläggs enligt arbetsgivarens önskemål. *Landsorganisationen i Sverige* och *Tjänstemännens Centralorganisation* menar att den ringa besparingen i minskade administrativa kostnader för arbetsgivarna inte uppväger försämringen för arbetstagarna. Även *Sveriges Akademikers Centralorganisation* är tveksam till om minskningen av de administrativa kostnaderna är av den omfattningen att den motiverar försämringen för arbetstagarna.

Regeringen anser att en arbetsgivare inte i lag bör åläggas skyldigheter om det inte är nödvändigt för att uppnå ett visst syfte. Syftet med den ifrågavarande regeln, det vill säga att arbetstagarorganisationen ska få kännedom om att viss ledighet inte har förlagts enligt arbetstagarens önskemål och därmed kunna påkalla förhandling, kan, som *Svensk Industriförening* påpekat, tillgodoses genom att en arbetstagare som är missnöjd med beslutet informerar sin fackliga organisation. Den föreslagna ändringen medför sålunda inte några större försämringar för arbetstagaren. Regeringen vill i detta sammanhang även framhålla att det inte finns något hinder för arbetsmarknadens parter att träffa avtal om att arbetsgivaren ska lämna denna information till en arbetstagarorganisation. Sammanfattningsvis bör arbetsgivarens lagstadgade skyldighet att i nu ifrågavarande fall lämna information till arbetsgivarens lokala arbetstagarorganisation avskaffas.

Skälen för beslutet ska anges

För att kunna förlägga ledighet vid förkortning av arbetstiden på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål måste arbetsgivaren göra bedömningen att ledigheten skulle medföra en påtaglig störning av verksamheten. Regeringen anser att det är rimligt att arbetstagaren i dessa fall får del av arbetsgivarens skäl för beslutet. Mot bakgrund av förslaget om att avskaffa informationskravet gentemot den fackliga organisationen framstår detta dessutom som väsentligt för att den enskilde arbetstagaren ska kunna göra en bedömning av om han eller hon ska vända sig till sin arbetstagarorganisation. Regeringen anser därför att arbetsgivaren i dessa fall bör ha en skyldighet att underrätta arbetstagaren om skälen för beslutet.

6.7 Vissa förtydliganden i fråga om arbetstagarens återgång i arbete

Regeringens förslag: Det förtydligas att arbetsgivaren inte kan skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete längre än till dess att ledigheten planerats upphöra och att arbetsgivaren inte har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* motsätter sig förslaget om en bestämmelse om att en arbetsgivare inte har rätt att skjuta upp återgången vid ledighet med tillfällig föräldrapenning. *Arbetsgivarföreningen KFO* anser att en sådan bestämmelse inte fyller någon funktion. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 15 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt att avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som tidigare. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återgå i tjänst, ska han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, har arbetsgivaren rätt att skjuta upp återgången i arbete högst en månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren om att han eller hon vill återgå i tjänst. Denna möjlighet att skjuta upp återgången i arbete omfattar emellertid inte ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 8 § föräldraledighetslagen. Detta förhållande framgår dock inte av lagtexten.

Svenskt Näringsliv är av uppfattningen att en arbetsgivare även bör kunna skjuta upp återgången vid ledighet med tillfällig föräldrapenning och föreslår att det förtydligas att rätten för arbetsgivaren att skjuta upp återgången gäller oavsett vilken form av föräldrapenning som arbetstagaren får.

I denna del gör regeringen följande överväganden. Det ligger i sakens natur att det vid ledighet med tillfällig föräldrapenning kan vara svårt att förutse ledighetens längd. Detta gäller i synnerhet när ledigheten beror på smitta eller sjukdom. Även om ledigheten har uppskattats pågå längre än en månad skulle det enligt regeringens bedömning kunna vara alltför betungande för arbetstagaren att hindras från att omedelbart återgå i tjänst om ledighetsbehovet upphör. Eftersom frånvarons längd i dessa fall oftast är osäker får det förutsättas att arbetsgivaren och arbetstagaren under ledigheten för en dialog om när ledigheten kommer att upphöra. Därmed bör arbetsgivaren också kunna hantera arbetstagarens återgång i arbete utan att verksamheten allvarligt störs. Regeringen gör därför bedömningen att en arbetstagare som är ledig med tillfällig föräldrapenning även i fortsättningen bör ha rätt att återgå i arbete så snart som behov av sådan ledighet inte längre finns. *Arbetsgivarföreningen KFO* anser att en bestämmelse av denna innebörd inte fyller någon funktion då det redan i dag får anses vara självklart att en arbetstagare i dessa fall har rätt att återgå i arbete. Föreningen menar att det finns en risk att även annat, som bedöms vara självklart men inte lagreglerat, kan komma att

ifrågasättas. Regeringen bedömer att en bestämmelse som den nu föreslagna skulle underlätta tillämpningen, särskilt eftersom regeringen nu föreslår att en arbetstagare även vid ledighet med tillfällig föräldrapenning ska uppge hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. Regeringen föreslår därför att det uttryckligen ska framgå av lagtexten att arbetsgivaren inte har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Bestämmelsen om möjligheten att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete syftar till att arbetsgivaren ska kunna anpassa sin verksamhet för att ta emot arbetstagaren då denne avbryter en längre planerad ledighet. Eftersom arbetsgivaren alltid måste räkna med att arbetstagaren kommer att återgå i tjänst senast när han eller hon anmält att ledigheten ska upphöra kan återgången i arbete inte skjutas upp längre än till denna tidpunkt. Att så är fallet framgår emellertid inte uttryckligen av lagtexten. Regeringen anser därför att det i den aktuella paragrafen bör förtydligas att en arbetsgivare inte kan skjuta upp ledigheten längre än till dess att arbetstagaren uppgett att han eller hon skulle återgått i arbete.

7 En ny lag om rätt till ledighet för utbildning

7.1 Lagar om ledighet för utbildning slås samman

Regeringens förslag: Bestämmelserna i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare samordnas i en ny lag om rätt till ledighet för utbildning. Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare upphävs.

I den nya lagen ska med svenskundervisning för invandrare likställas motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100).

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag med undantag för att regeringen föreslår att med svenskundervisning för invandrare ska likställas motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100).

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation* tillstyrker förslaget. *Företagarförbundet* menar att studieledighet, med undantag för ledighet för facklig utbildning och svenskundervisning för invandrare, inte bör regleras i lag. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Som nämnts i avsnitt 5.2 bör ledighetslagarna av förenklingskäl samordnas genom att i tillämpningshänseende näraliggande lagar slås samman. Regeringen bedömer att rätt till studieledighet enligt lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, förkortat studieledighetslagen, och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare med fördel bör kunna regleras i en och samma lag. Regeringen föreslår

därför en ny lag om rätt till ledighet för utbildning. Studieleighetslagen och lagen om svenskundervisning för invandrare bör därmed upphöra att gälla.

Företagarförbundet menar att studieledighet, med undantag för facklig utbildning och svenskundervisning för invandrare, inte bör regleras i lag. Förbundet anser att ledighetslagstiftningen innebär ett ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen och att det är tveksamt om delar av denna lagstiftning uppfyller det krav som bör kunna ställas på att ett sådant ingrepp ska vara motiverat av starka samhällsintressen. Regeringen kan inte instämma i det Företagarförbundet anför.

Med svenskundervisning för invandrare avses i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare sådan utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100). Detta bör gälla även i den nya lagen. I prop. 2009/10:68 föreslås emellertid att folkhögskolor enligt 13 kap. skollagen ska kunna anordna utbildning motsvarande svenskundervisning för invandrare. Denna typ av studier bör i den nya lagen behandlas på samma sätt som vanlig kommunal svenskundervisning för invandrare. När det i det följande i avsnitt 7 anges svenskundervisning för invandrare avses även motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen.

7.2 Rätt till behövlig ledighet för att delta i studier

Regeringens förslag: En arbetstagare ska ha rätt till behövlig ledighet för att delta i studier.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att det bör tydliggöras att ledigheten ska stå i proportion till studierna och den studietakt dessa normalt kräver. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör införas en bestämmelse om omfattningen av rätten till ledighet. Regeringen finner inte skäl att i sak avvika från vad som gäller enligt nuvarande bestämmelser.

I lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare anges att en arbetstagare som antagits till svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen har rätt att vara ledig för att delta i undervisning enligt lagen. I studieleighetslagen stadgas att en arbetstagare som vill undergå utbildning har rätt till behövlig ledighet. Syftet med den sistnämnda bestämmelsen är emellertid inte att en arbetstagare ska ha rätt att vara ledig enbart för att han eller hon har en önskan att påbörja en utbildning, utan att ledigheten faktiskt ska användas till studier. Det är av vikt att den nya lagen är tydlig i detta avseende. Det bör därför uttryckligen anges att en arbetstagare har rätt till behövlig ledighet från sin anställning för att delta i utbildning. Detta förutsätter också att arbetstagaren faktiskt antagits till och deltar i en utbildning. Regeringen bedömer därför att detta inte behöver anges särskilt i lagen.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation menar att det vore önskvärt att tydliggöra att den sökta ledigheten ska stå i proportion till de aktuella studierna och den studietakt dessa normalt kräver. Regeringen menar att detta framgår av kravet på att det ska vara fråga om behövlig ledighet.

I dag gäller i vissa avseenden särskilda regler för ledighet för svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen. I 3 § första stycket lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare anges att en arbetstagare har rätt till ledighet i den omfattning som behövs för att delta i undervisningen om en kommun har samrått med arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen om ledighetens förläggning och då träffat en överenskommelse med arbetsgivaren. I andra stycket anges vad som gäller i de fall en sådan överenskommelse inte träffas. Vidare stadgas i samma lag att en arbetstagare som följer svenskundervisning för invandrare har rätt till ledighet även om undervisningen inte är förlagd till arbetstid och att en arbetstagare får räkna utbildningstid som arbetstid.

När lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare samordnas med studieledighetslagen i en ny lag bör enligt regeringens mening särskilda regler så långt som möjligt undvikas. Samtidigt bör inte rätten till ledighet inskränkas jämfört med vad som gäller i dag.

Regeringen bedömer att det inte behövs en särskild regel om överenskommelse mellan kommunen och arbetsgivaren som reglerar ledighetens omfattning eftersom en arbetstagare enligt den nya lagen ska ha rätt till behövlig ledighet. Beträffande regeln om samråd i skollagen, se avsnitt 12.1.

Vidare innebär den rätt till behövlig ledighet som föreslås i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning att en arbetstagare som följer undervisningen på annan tid än arbetstid ska ha rätt till ledighet från arbetet om det är nödvändigt med hänvisning till studiernas upplägg. Av detta skäl behöver inga särskilda regler om ledighet som anknyter till när undervisningen faktiskt äger rum införas i den nya lagen. Om en arbetstagare är ledig för studier på ordinarie arbetstid och därefter träder i tjänst för att arbeta till exempel på kvällen eller natten följer redan av arbetstidslagen (1982:673) att sådan tid räknas som arbetstid vid beräkning av övertid. Kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställs nämligen vid beräkning av övertid med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. En bestämmelse som motsvarar den bestämmelse som i dag finns i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare som stadgar att tid, under vilken arbetstagaren är ledig enligt lagen, räknas som arbetad tid i annan lagstiftning, bör därför inte införas i den nya lagen.

7.3 Avvikande bestämmelser i annan författning

<p>Regeringens förslag: Har i lag meddelats en bestämmelse som avviker från den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning, gäller den bestämmelsen.</p>

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Rätt till ledighet för att delta i utbildning regleras även i andra arbetsrättsliga lagar än studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Bestämmelser om ledighet för utbildning av skyddsombud finns i 6 kap. 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160). Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen, tillämpas enligt 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen vid ledighet för skyddsombud som utsetts av en arbetstagarorganisation. Vidare finns i 6 § förtroendemannalagen regler om rätt till ledighet för en facklig förtroendeman i den mån det behövs för att fullgöra det fackliga uppdraget.

Regeringen anser att ledighet för skyddsombud och fackliga förtroendeman även fortsättningsvis bör regleras i arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen. Dessa ledigheter bör inte omfattas av de begränsningar av rätten till ledighet som finns i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Det bör därför anges redan i lagens inledande bestämmelse att om det i lag har meddelats en bestämmelse som avviker från lagen om rätt till ledighet för utbildning, ska den bestämmelsen gälla. En motsvarande bestämmelse finns i den nuvarande studieledighetslagen.

Det finns i dag enligt studieledighetslagen möjlighet att meddela avvikande regler avseende ledighetens förläggning i annan författning än lag beträffande vissa arbetstagare på det statliga området. Bestämmelsen infördes för att arbetsgivaren skulle ges möjlighet att utfärda särskilda föreskrifter om ledighetens förläggning när det var nödvändigt för att trygga viktiga samhällsfunktioner och därmed jämförliga intressen, se prop. 1974:148 s. 61 f. Det förutsattes att möjligheten skulle utnyttjas restriktivt. Det förefaller emellertid som om möjligheten att meddela särskilda föreskrifter inte alls har utnyttjats. Det synes heller inte finnas något behov av att behålla den möjligheten. Huvudregeln bör vara att reglerna för offentligt anställda ska vara lika som för andra anställda. Möjligheten att meddela avvikande regler om ledighetens förläggning i annan författning än lag för arbetstagare på det statliga området bör således inte införas i den nya lagen.

7.4 Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Regeringens förslag: Lagen ska vara tvingande till arbetstagares förmån. Det ska dock vara möjligt att göra undantag från vissa regler genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser ska få göras i fråga om

1. kvalifikationstid, utom beträffande ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare,
2. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet,
3. möjligheten att skjuta upp annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare,
4. tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp,
5. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete, och
6. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete.

Den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom ett sådant kollektivavtal.

Arbetsgivare som är bundna av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Möjlighet att avvika från lagen genom kollektivavtal

Både studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare är tvingande på så sätt att avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagarna är ogiltiga. Härav följer att det alltid är möjligt att i både enskilda anställningsavtal och i kollektivavtal komma överens om mer förmånliga bestämmelser för arbetstagaren. Det är därutöver möjligt att genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avtala om avvikelser från vissa av lagarnas bestämmelser även till arbetstagares nackdel. Vidare finns bestämmelser om att en arbetsgivare i vissa fall får tillämpa sådana avtal på icke-organiserade arbetstagare.

Beträffande studieledighetslagen gäller möjligheten att avvika från lagens regler bland annat bestämmelserna om kvalifikationstid, arbets-

givarens underrättelse om att ledigheten senareläggs, arbetsgivarens möjlighet att senarelägga ledighet med arbetstagarorganisationens samtycke, prioriteringsordningen mellan arbetstagare som inte samtidigt kan beviljas ledigt och villkoren för när arbetsgivaren kan skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete om ledigheten avbryts.

Enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare är det möjligt att genom kollektivavtal avtala om avvikelser från bestämmelserna om att arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om ledigheten senast en månad före ledighetens början, en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete och arbetsgivarens möjlighet att senarelägga arbetstagarens återgång i arbete om ledigheten avbryts.

Den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör på samma sätt som studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare vara tvingande till arbetstagarens förmån. Det bör dock vara möjligt att avtala om avvikelser från den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning genom kollektivavtal på i huvudsak samma sätt som i den nuvarande studieledighetslagen och lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare. Således bör det vara möjligt att avvika från reglerna om en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete och om arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete. Dessa bestämmelser bör utformas i enlighet med motsvarande bestämmelser i föräldraledighetslagen (1995:584), det vill säga på så sätt att avvikelsemöjligheten omfattar tidpunkten för underrättelsen respektive den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp återgången i arbete.

För annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare bör det därutöver vara möjligt att avvika från reglerna om kvalifikationstid, arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten och arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp. När det gäller möjligheten att avvika från regeln om arbetsgivarens underrättelse om att ledigheten skjuts upp bör den på samma sätt som i övriga ledighetslagar endast avse tidpunkten för underrättelsen. Nu nämnda möjligheter till avvikelser gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att anpassa ledighetens förläggning till de särskilda förhållanden som råder i respektive bransch. Att avvikelsemöjlighet gällande möjligheten att skjuta upp ledigheten finns är särskilt viktigt mot bakgrund av att arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten föreslås inskränkas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning i förhållande till vad som gäller i dag, se vidare avsnitt 7.7.

Ledighet för svenskundervisning för invandrare bör kunna påbörjas så snart som möjligt. Sådan ledighet bör av detta skäl varken omfattas av kvalifikationstid eller kunna senareläggas. Regeringen anser därför att det även fortsättningsvis inte bör vara möjligt att avtala om kvalifikationstid för ledighet för svenskundervisning för invandrare eller om att sådan ledighet ska kunna skjutas upp.

Avvikelsemöjligheterna genom kollektivavtal i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör härutöver överensstämma med vad som föreslås i övriga ledighetslagar. Det bör således i den nya lagen införas en möjlighet att avtala om avvikelser från bestämmelsen om tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet.

Avtal om den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren

I studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare kan den närmare tillämpningen av regeln om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas i kollektivavtal. Det bör gälla även fortsättningsvis.

Vissa redaktionella ändringar m.m.

Liksom i övriga ledighetslagar anser regeringen att det även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör införas en bestämmelse om att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal med avvikelser från lagens bestämmelser eller ett kollektivavtal i vilket närmare bestämts tillämpningen i fråga om anställningsvillkoren i vissa fall även kan tillämpa avtalet på en arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande organisationen.

Reglerna om lagens dispositivitet bör i övrigt utformas i enlighet med vad som föreslås i övriga ledighetslagar.

7.5 Kvalifikationstid

Regeringens förslag: En arbetstagare ska vid ledighetens början ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren för att ha rätt till ledighet enligt lagen. För ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare ska inte gälla någon kvalifikationstid.

En bestämmelse om hur anställningstiden ska beräknas ska införas.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svensk Industriförening* anser att även ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare bör omfattas av bestämmelsen om kvalifikationstid. *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget om kvalifikationstid för facklig utbildning. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Av ledighetslagarna är det endast studieledighetslagen och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet som innehåller regler om kvalifikationstid, det vill säga regler om att en arbetstagare måste ha varit anställd en viss tid för att ha rätt till ledighet. För ledighet för facklig utbildning krävs dock inte någon minsta anställningstid.

Av samordningsskäl skulle det kunna övervägas om regler om kvalifikationstid skulle slopas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Detta kan emellertid inte anses rimligt. Ledighet för utbildning bör liksom i dag kunna pågå under så lång tid som behövs. Den kan därför omfatta relativt långa perioder. Med en så generös rätt till ledighet innebär kvalifikationstiden en trygghet för arbetsgivaren som kan räkna med att en nyanställd arbetstagare inte genast begär ledigt från sin anställning. Regeringen bedömer att kvalifikationstidens längd är väl avvägd i den nu

gällande studieledighetslagen, det vill säga att en anställd ska ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, varför detta bör gälla även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Detta motsvarar för övrigt regleringen i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Om lagstiftningen ska förenklas bör så långt möjligt samma regler gälla för all typ av ledighet som omfattas av den nya lagen. Kvalifikationstid bör därför enligt regeringens mening även omfatta ledighet för facklig verksamhet. *Tjänstemännens Centralorganisation* menar att detta skulle innebära en materiell förändring till nackdel för arbetstagarna samt att en sådan ordning skulle stå i strid med förtroendemannalagen som inte innehåller något krav på anställningstid för rätt till ledighet för den som utses till facklig förtroendeman. *Landsorganisationen i Sverige* anför att de fackliga utbildningar som arbetstagarorganisationer erbjuder ofta innehåller information om bland annat arbetstagarens rättigheter och skyldigheter och att det är särskilt viktigt att även nyanställda ges möjlighet att delta i dessa utbildningar. Regeringen vill erinra om att särskilda bestämmelser i lag föreslås gå före bestämmelser i den nu föreslagna lagen och att exempelvis rätt till ledighet för utbildning för fackliga förtroendemen regleras i förtroendemannalagen. I den lagen finns inga regler om kvalifikationstid vilket innebär att fackliga förtroendemen kan ha rätt till ledighet för utbildning även om de inte uppnått den anställningstid som krävs enligt den föreslagna lagen om rätt till ledighet för utbildning. Av förenklingsskäl är det, som konstaterats ovan, viktigt att bestämmelser för olika typer av studieledighet utformas lika, så långt möjligt. Tillräckliga skäl att i den nya lagen ha avvikande regler för facklig utbildning i övrigt föreligger inte. Regeringen anser mot den nu angivna bakgrunden att även denna typ av utbildning bör omfattas av den föreslagna regeln om kvalifikationstid. Det bör i detta sammanhang anmärkas att det i avsnitt 7.4 föreslås att det genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras avvikelser från lagen i fråga om kvalifikationstid, dock med visst undantag.

I fråga om ledighet för svenskundervisning för invandrare finns det mycket som talar för att sådan ledighet inte ska omfattas av en kvalifikationstid. *Svensk Industriförening* menar att detta skulle kunna leda till en viss obenägenhet bland de mindre företagen att anställa personer med utländsk bakgrund som inte kan verifiera sin utbildning i svenska.

Svenskundervisning för invandrare ska finnas att tillgå så snart som möjligt efter att en nyanländ har bosatt sig i en kommun, förutsatt att övriga villkor för rätt till svenskundervisning för invandrare är uppfyllda. Utbildningen ska kunna kombineras med en anställning för att den nyanlände snabbt ska ha möjlighet att lära sig språket. Mot denna bakgrund anser regeringen att det föreligger starka skäl för att undanta svenskundervisning för invandrare från den i övrigt generella kvalifikationstiden, varför en sådan ordning föreslås. Den oro som Svensk Industriförening ger uttryck för ger inte skäl till någon annan bedömning.

Slutligen föreslås införas en bestämmelse om hur anställningstiden ska beräknas. Bestämmelsen bör utformas i enlighet med motsvarande

bestämmelse i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och motsvara nuvarande bestämmelse i studieledighetslagen.

7.6 Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd

Regeringens förslag: En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

I samband med sin anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker att ett krav på anmälan om ledighet införs. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 4 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare ska en arbetstagare underrätta arbetsgivaren om att han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet för svenskundervisning minst en månad före ledighetens början. I studieledighetslagen finns inga regler om anmälningstid. Dock anges att arbetsgivaren enligt samma lag kan skjuta upp ledigheten en viss tid efter ”arbetstagarens framställning” om ledighet. Det finns inte några skyldigheter i de nämnda lagarna att ange hur länge ledigheten ska pågå eller att samråda om ledighetens förläggning. Dock finns i 13 kap. 5 § skollagen en särskild bestämmelse om samråd med kommunen i fråga om ledighet för svenskundervisning för invandrare, se vidare avsnitt 12.1.

I övriga ledighetslagar finns eller föreslås generell regler om anmälan, samråd och skyldighet för arbetstagaren att ange ledighetens längd. Utgångspunkten för förslagen i denna lagrådsremiss är, som framgått av avsnitt 5.2, att reglerna i de olika ledighetslagarna så långt som möjligt bör utformas på samma sätt. I de övriga ledighetslagarna föreslås med något undantag att en anmälan om ledighet ska göras två månader före ledighetens början, eller i det fall det rör sig om brådskande ledigheter, så snart som möjligt. I likhet med detta bör även i den lag som föreslås om rätt till ledighet för utbildning införas en skyldighet för arbetstagaren att anmäla ledigheten. Eftersom ledighet för utbildning är något som normalt kan förutses bör en anmälan om ledighet lämnas två månader före ledighetens början. Det förekommer dock att besked om att arbetstagaren har antagits till en utbildning lämnas sent. Enligt regeringens mening bör det därför finnas en möjlighet att, om det inte är möjligt att anmäla ledigheten senast två månader i förväg, lämna anmälan så snart som möjligt. Med en ordning som den nu föreslagna kan det inte anses finnas fog för *Landsorganisationen i Sveriges* mening att en bestämmelse om att en arbetstagare ska anmäla att han eller hon vill vara ledig i förväg skulle innebära att möjligheterna till facklig utbildning försämrades och försvåras.

Det bör vidare eftersträvas att ledighet förläggs på ett sätt som passar både arbetsgivaren och arbetstagaren. En utgångspunkt bör därmed vara att arbetstagaren även vid dessa typer av ledigheter ska samråda med arbetsgivaren om hur ledigheten ska förläggas. Regeringen föreslår att det i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning införs en sådan samrådsbestämmelse. Denna avses få samma innebörd som i övriga ledighetslagar. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagaren. I själva begreppet samråd ligger att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att såväl arbetstagarens som arbetsgivarens intressen ska beaktas, jämför prop. 1994/95:207 s. 37. För att arbetsgivaren ska ha möjlighet att planera sin verksamhet bör en arbetstagare även i dessa fall ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Enligt regeringens uppfattning bör dessa skyldigheter – på samma sätt som i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete och förslaget i avsnitt 9 beträffande lagen om ledighet för att bedriva näringsverksamhet – upprätthållas utan undantag.

7.7 Arbetsgivarens möjlighet att senarelägga ledigheten

Regeringens förslag: En arbetsgivare får skjuta upp ledigheten högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka får dock arbetsgivaren skjuta upp ledigheten i högst två veckor efter anmälan. Ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare får inte skjutas upp.

Om arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten, ska han eller hon genast underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för det.

Om arbetsgivaren inte skjuter upp ledigheten, ska arbetsgivaren förlägga denna i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorian innehåller dock ett förslag om att arbetsgivaren ska lämna besked om uppskjutande av ledigheten och skälen för detta till arbetstagaren senast en månad, eller så snart som möjligt, före ledighetens början. I promemorian finns inget förslag om att det i lagen bör anges att en arbetsgivare som inte skjuter upp ledigheten ska förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att det saknas skäl att i fråga om arbetsgivarens rätt att skjuta upp ledigheten behandla facklig och annan utbildning, bortsett från svenskundervisning för invandrare, olika. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att en arbetsgivare bör ges möjlighet att skjuta upp studieledigheten ytterligare högst sex månader om den annars skulle medföra en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. *Arbetsgivaralliansen* anser att förslaget om en arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten leder till en ökad administrativ börda respektive kostnad för arbetsgivare inom den ideella och idéburna sektorn. Även *Arbetsgivarförbundet KFO* anser att förslaget om en arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten högst sex

månader kommer att leda till ökad administration och kostnader för företagen. *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget om att en arbetsgivare inte ska behöva informera arbetstagarorganisationen om ledigheten inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* är tveksam till om minskningen av de administrativa kostnaderna för arbetsgivarens informationsskyldighet gentemot den fackliga organisationen är av den omfattningen att det motiverar försämringen för arbetstagaren. *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget om att arbetsgivaren ska kunna skjuta på ledighet för längre fackliga utbildningar högst sex månader samt avstyrker att prioritetsregeln till fördel för facklig utbildning avskaffas. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande reglering i fråga om uppskov

En arbetsgivare har enligt 4–7 §§ studieledighetslagen möjlighet att skjuta upp arbetstagarens ledighet.

Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör gäller följande. Vill arbetsgivaren att ledigheten ska börja senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, krävs samtycke till uppskovet av den berörda lokala arbetstagarorganisationen eller, i vissa fall, vederbörande huvudorganisation på arbetstagsidan. När det gäller ledighet som motsvarar högst en arbetsvecka krävs samtycke så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller ledighet för deltagande i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Har arbetstagaren inte beviljats ledighet inom två år efter att han eller hon begärde ledigt har arbetstagaren rätt till domstolsprövning av frågan om ledighetens förläggning. Rör det sig om ledighet som motsvarar högst en vecka kan domstolsprövning påkallas efter ett år.

Är arbetsgivaren inte bunden av kollektivavtal kan uppskjutande av ledigheten ske till dess att arbetstagaren enligt vad som beskrivits har rätt till domstolsprövning av ledighetens förläggning, det vill säga tills ett år förflutit från begäran om ledigheten omfattar en vecka och två år för ledighet som avser längre tidsperioder.

Någon möjlighet att senarelägga ledighet för svenskundervisning för invandrare finns inte.

Nya regler om uppskjutande av ledighet

Regeringen anser att det även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör införas bestämmelser om att en arbetsgivare kan senarelägga arbetstagarens ledighet. Arbetsgivaren har ett berättigat intresse av att verksamheten ska kunna fortgå utan störning. Det finns dock ett behov av att förenkla och renodla de nuvarande bestämmelserna om

uppskov. Regeringen bedömer att en möjlighet att skjuta upp begärd ledighet sex månader efter det att arbetsgivaren tagit emot arbetstagarens anmälan torde vara tillräcklig för att denne ska ha rimlig tid att planera hur frånavarona ska kunna hanteras. Inom ramen för detta har även arbetstagarens intresse av att utbildningen ska kunna påbörjas inom rimlig tid beaktats. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att arbetsgivaren bör ges möjlighet att skjuta på ledigheten i ytterligare högst sex månader om den annars skulle medföra en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet, till exempel då arbetsgivaren måste ersätta en specialistkompetens. *Arbetsgivarföreningen KFO* och *Arbetsgivaralliansen* anser att förslaget om en arbetsgivares möjlighet att skjuta upp ledigheten i högst sex månader kommer att leda till ökad administration och kostnader för företagen eftersom det ställer högre krav på arbetsgivaren avseende planering och förutseende samt att det innebär problem för mindre företag eller för arbetsgivare inom den ideella eller idéburna sektorn. Regeringen menar att en arbetsgivare, med en möjlighet att skjuta upp en ledighet sex månader, i allmänhet bör ha tillräcklig tid att anpassa verksamheten eller vidta andra åtgärder som bedöms vara nödvändiga med anledning av en begärd ledighet. Det kan i sammanhanget också framhållas att all ledighet, med undantag för ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare, nu föreslås omfattas av en bestämmelse om kvalifikationstid, vilket bedöms underlätta en arbetsgivares planering av sin verksamhet. Vidare måste framhållas att det i den nya lagen föreslås en möjlighet för parterna att genom kollektivavtal avvika från bestämmelsen om uppskov. Av dessa skäl finns det enligt regeringens uppfattning inte anledning att i lagen införa en möjlighet att kunna skjuta upp ledigheten ytterligare.

Regeringen anser att möjligheten att senarelägga utbildning sex månader bör gälla all utbildning, med undantag för ledighet för svenskundervisning för invandrare. Det är angeläget att sådan utbildning kan påbörjas så snart som möjligt.

När det gäller facklig utbildning gör regeringen följande överväganden. Ur facklig synvinkel bör det finnas möjlighet att erbjuda arbetstagare kortare facklig utbildning utan att ledigheten för att delta i den utbildningen kan skjutas upp alltför länge. När fråga är om kortvarig ledighet, det vill säga ledighet om högst en vecka per utbildningstillfälle, påverkas normalt sett inte heller arbetsgivarens verksamhet i särskilt stor utsträckning. Ledighet som avser facklig verksamhet och som pågår i högst en vecka per utbildningstillfälle bör därför inte kunna skjutas upp i mer än två veckor. I övrigt bör inte gälla några särskilda regler för facklig utbildning i fråga om möjligheten att skjuta upp utbildning. *Landsorganisationen i Sverige* menar att detta innebär att möjligheterna till facklig utbildning försämras och försvåras. *Svenskt Näringsliv* anser att det saknas skäl att i detta avseende särbehandla facklig utbildning och menar att lagen blir enklare att tillämpa om den maximala uppskovsmöjligheten också avseende kortare kortare facklig utbildning är sex månader. Regeringen anser, vilket även framhållits av flertalet arbetstagarorganisationer, att det är viktigt att en arbetstagare utan onödig fördröjning ska kunna delta i facklig utbildning. Enligt regeringens mening får förslaget att en kortare facklig utbildning endast kan skjutas upp i två veckor medan en längre sådan utbildning får skjutas upp högst sex

månader anses ge uttryck för en rimlig avvägning mellan arbetsgivarens respektive arbetstagarorganisationens intressen.

Det bör i detta sammanhang framhållas att en arbetstagarare som anmäler sitt behov av ledighet i god tid med den nu föreslagna ordningen kan försäkra sig om att han eller hon har rätt till ledighet när utbildningen ska påbörjas.

Beslutet om att senarelägga ledighet

Enligt 4 § studieledighetslagen ska arbetsgivaren genast lämna besked om att utbildningen senareläggs och skälen för detta både till arbetstagararen och arbetstagararens fackliga organisation.

Även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör det införas en bestämmelse om att en arbetsgivare genast ska underrätta arbetstagararen om sitt beslut om att skjuta upp ledigheten och skälen för det. Däremot bör det inte finnas någon skyldighet att i denna situation underrätta arbetstagarorganisationen. Motsvarande föreslås i föräldraledighetslagen gälla beträffande arbetsgivarens beslut att inte förlägga ledighet vid förkortad arbetstid enligt arbetstagararens önskemål.

Tjänstemännens Centralorganisation anför att det finns en påtaglig risk att endast de arbetstagarare som har regelbunden kontakt med sin fackliga organisation kommer att informera denna. Organisationen är även tveksam till om minskningen av de administrativa kostnaderna är av den omfattningen att det motiverar försämringen för arbetstagararen.

Regeringen anser att en arbetsgivare inte i lag bör åläggas skyldigheter om det inte är nödvändigt för att uppnå ett visst syfte, bland annat eftersom sådana krav kan ge upphov till onödiga administrativa kostnader. Syftet med att arbetstagarorganisationen ska få kännedom om att viss ledighet har skjutits upp och därmed kunna påkalla förhandling kan tillgodoses genom att en arbetstagarare som är missnöjd med beslutet själv informerar sin organisation om detta. Av dessa skäl bör det i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning inte föreskrivas någon skyldighet för arbetsgivaren att underrätta arbetstagararens fackliga organisation om att ledigheten skjuts upp. Regeringen vill i detta sammanhang understryka att det inte finns något hinder för arbetsmarknadens parter att träffa avtal om att arbetsgivaren ska lämna sådan information till en arbetstagarorganisation.

Inget behov av regler om domstolsprövning eller prioritetsordning

En arbetstagarare har i enlighet med vad som ovan angetts under vissa förhållanden rätt att påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning. Regeringen konstaterar att det med den föreslagna ordningen gällande uppskov inte längre behövs några särskilda regler om domstolsprövning. Någon sådan bestämmelse föreslås därför inte införas i den nya lagen.

Enligt 7 § andra stycket studieledighetslagen gäller att om flera arbetstagarare samtidigt begär ledigt ska arbetsgivaren först prioritera den som vill gå en facklig utbildning, därefter den som inte har nioårig grundskola och slutligen den som har obekvämt arbetstid. När ledighet på

sätt som ovan endast föreslås kunna skjutas upp i sex månader och sedan måste läggas ut finns inte längre samma behov av en sådan bestämmelse. Rätten till ledighet efter senareläggningen är ovillkorlig. Någon prioritetsregel bör således inte införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Regeringen kan inte instämma med *Landsorganisationen i Sverige* som anser att detta förslag bidrar till att försämra möjligheterna till facklig utbildning.

Förtydligande bestämmelse om ledighetens förläggning

Om en överenskommelse om ledighetens förläggning inte kan träffas vid samrådet och om en arbetsgivare inte skjuter upp ledigheten ska denne förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål. Regeringen anser att detta bör tydliggöras i lagtexten.

7.8 Fackligt tolkningsföreträde i frågan om viss utbildning avser fackliga frågor

Regeringens förslag: En arbetstagarorganisation ska ha tolkningsföreträde i frågan om en utbildning avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Tolkningsföreträdet ska vara förenat med skadeståndsansvar.

Domstol ska kunna meddela interimistiskt beslut i tvistefrågan.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att arbetstagarorganisationernas tolkningsföreträde i frågan om en utbildning avser facklig verksamhet eller inte bör slopas. *Svenskt Näringsliv* anser även att regler om arbetsgivarorganisationers tolkningsföreträde bör slopas helt i förtroendemannalagen. *Företagarna* anser att principen om arbetstagarorganisationers tolkningsföreträde bör avskaffas. *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget att det fackliga tolkningsföreträdet ska slopas i de delar som inte avser facklig utbildning. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Fackligt tolkningsföreträde i visst avseende

I 11 § studieledighetslagen föreskrivs att den berörda lokala fackliga organisationens mening ska gälla vid en tvist om hur lagen eller en kollektivavtalsbestämmelse som har ersatt lagen ska tolkas, till dess att tvisten slutligen avgjorts.

Övriga ledighetslagar saknar regler om tolkningsföreträde. Det skulle därför av förenklingskäl kunna övervägas om inte tolkningsföreträdet i sin helhet skulle kunna avskaffas i den nya lagen om rätt till ledighet för

utbildning. I ett avseende anser dock regeringen att det alltså finns skäl att behålla detta. Utbildning som avser facklig verksamhet föreslås i avsnitt 7.7 särbehandlas på så sätt att kortare sådan ledighet endast kan skjutas upp i två veckor. Regeringen gör bedömningen att det finns skäl att i frågan om en utbildning avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller inte behålla tolkningsföreträdet eftersom den fackliga organisationen alltså får anses ha ett starkt intresse av att i första hand få avgöra denna fråga, även om *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* är av motsatt uppfattning.

Tjänstemännens Centralorganisation menar att de administrativa kostnader för företagen som tolkningsföreträdet ger upphov till torde vara blygsamma eftersom dagens regler i studieledighetslagen inte medför tvister i någon större utsträckning. Regeringen anser att reglerna om tolkningsföreträde är svårillgängliga och medför att studieledighetslagen avviker från övrig lagstiftning. Bortsett från frågan om en utbildning avser facklig verksamhet är regleringen om tolkningsföreträde när det gäller utbildning inte nödvändig. Skäl att i detta avseende införa ytterligare regler, utöver den nu föreslagna, finns således inte.

Svenskt Näringsliv anser att regler om tolkningsföreträde bör slopas helt även i förtroendemannalagen. Förtroendemannalagen omfattas dock inte av den översyn av ledighetslagstiftningen som görs i nuläget. Någon sådan ändring är således inte aktuell.

På samma sätt som i studieledighetslagen bör en domstol ha möjlighet att meddela beslut i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt har prövats.

Arbetstagarorganisationens skadeståndsansvar

Med tolkningsföreträdet följer ett ansvar för att det inte missbrukas. Av detta skäl är regler av detta slag normalt förenade med skadeståndsansvar för arbetstagarorganisationen, se till exempel 33, 34 och 57 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Av 13 § studieledighetslagen följer att en arbetstagarorganisation kan förpliktas att utge skadestånd om den vid utnyttjandet av sitt tolkningsföreträde har föranlett en felaktig tillämpning av lagen eller ett kollektivavtal som har trätt i dess ställe. Skadeståndsskyldighet föreligger endast under förutsättning att organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Enligt regeringens mening finns inte skäl att nu avvika från denna princip. En arbetstagarorganisation bör således på samma sätt utöva sitt tolkningsföreträde under skadeståndsansvar även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning.

7.9 Återgång i arbete

Regeringens förslag: 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, ska han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta upp återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Både enligt studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare får en arbetstagare avbryta sin ledighet och återgå i arbete. Arbetstagaren ska i så fall underrätta arbetsgivaren om det. Enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än två veckor efter det att sådan underrättelse har lämnats. Detta gäller även enligt studieledighetslagen, utom i de fall ledigheten sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka. Har ledigheten varat minst ett år kan arbetsgivaren skjuta upp återgången en månad.

Regeringen knyter i sitt förslag an till befintlig ledighetslagstiftning. Det bör därför i denna lag, på samma sätt som i till exempel föräldraledighetslagen, föreskrivas att arbetstagaren får avbryta ledigheten och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten samt att han eller hon ska underrätta arbetsgivaren om sin önskan att återgå i arbete. En bestämmelse om att arbetsgivaren har rätt att skjuta upp återgången i arbete om arbetstagaren avbryter sin ledighet finns i de flesta andra ledighetslagar och bör även föras in i den föreslagna lagen om rätt till ledighet för utbildning. Bestämmelsen bör utformas på samma sätt som i föräldraledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Regeringen föreslår därför en regel om att arbetsgivaren får skjuta upp återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren har tagit emot arbetstagarens underrättelse om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer. Arbetsgivaren är då inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än en månad efter underrättelsen. Vidare bör det även i lagen om rätt till ledighet för utbildning förtydligas att en arbetstagare alltid har rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

7.10 Skydd för anställningen och anställningsvillkoren

Regeringens förslag: Regler om skydd för anställningen och anställningsvillkoren införs i den nya lagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare finns regler om skydd för anställningen och anställningsvillkoren. Liknande bestämmelser finns även i övriga ledighetslagar och bör införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Regeringen anser att reglerna bör utformas i överensstämmelse med övriga ledighetslagar.

7.11 Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet

Regeringens förslag: En bestämmelse om skadeståndsskyldighet införs. Den ska utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare finns regler som innebär att en arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skadeståndsskyldig. Regeringen anser att en sådan regel om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning och utformas på samma sätt som motsvarande bestämmelse i de övriga ledighetslagarna.

7.12 Rättegång och preskription

Regeringens förslag: Reglerna som rör rättegång och preskription utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: De preskriptionsregler som gäller enligt studieledighetslagen avviker i fråga om frister för underrättelse och talans väckande från vad som gäller enligt övriga ledighetslagar.

Enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare gäller samma regler beträffande preskription som i övriga ledighetslagar.

Regeringen anser att det är olämpligt att det gäller olika preskriptionsregler beroende på vilken lag talan gäller. Av förenklingsskäl bör samma frister gälla i samtliga ledighetslagar. Det finns heller inget skäl att i lagen om rätt till ledighet för utbildning ha regler som avviker från de som följer av medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd.

Preskriptionsbestämmelserna i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör därför utformas genom en hänvisning till vad som följer av lagen om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1982:80) om anställningsskydd på samma sätt som i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Slutligen föreslås införas, även i övrigt, rättegångsregler som utformas på samma sätt som i befintlig ledighetslagstiftning.

8 En ny lag om rätt till ledighet för närstående-vård och av trängande familjeskäl

8.1 Ledighetsbestämmelser i närståendevårdslagen och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl förs samman i en ny lag

Regeringens förslag: Bestämmelserna om ledighet i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård samordnas med bestämmelserna i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl i en ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Bestämmelserna om rätten till ledighet i respektive lag förs över till den nya lagen.

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl upphävs.

Ledighetsbestämmelserna utmönstras ur lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och lagens rubrik ändras till lagen om ersättning för närståendevård. I lagen införs en upplysning om att bestämmelser om ledighet finns i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för vissa redaktionella ändringar.

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation* tillstyrker förslaget att lägga samman ledighetsbestämmelserna i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Rätten till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl regleras i två olika lagar, lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, närståendevårdslagen, och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Som nämnts i avsnitt 5.2 bör ledighetslagarna av förenklingsskäl samordnas i fråga om struktur och innehåll. Bestämmelserna om ledighet för närståendevård respektive av trängande familjeskäl har ett naturligt samband och uppvisar inbördes betydande likheter. Frågorna bör med fördel kunna regleras i en och samma lag. Enligt regeringens mening torde en sådan ordning kunna främja bestämmelsernas tillgänglighet och överblickbarhet. Regeringen föreslår av dessa skäl en ny lag om rätt till

ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl. Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl föreslås till följd härav upphävas.

Kvar i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård blir då endast regler om ersättning. Lagens rubrik bör därför ändras till lagen om ersättning för närståendevård. Vidare bör i lagen finnas en upplysning om att bestämmelser om ledighet för närståendevård finns i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Rätten till ledighet enligt den nya lagen bör enligt regeringens mening vara densamma som enligt närståendevårdslagen respektive lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. De nuvarande bestämmelserna om rätt till ledighet i respektive lag föreslås sålunda överförda till den nya lagen utan sakliga ändringar.

8.2 Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Regeringens förslag: Den nya lagen ska vara tvingande till arbetstagarens förmån.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får rätten till ledighet av trängande familjeskäl begränsas till ett visst antal dagar om året och/eller till ett visst antal dagar för varje tillfälle.

Den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom ett sådant kollektivavtal.

Arbetsgivare som är bundna av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för vissa redaktionella ändringar.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt närståendevårdslagen eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl inskränks är ogiltiga i de delarna. Den nya lagen bör på samma sätt, liksom övriga ledighetslagar, vara tvingande till arbetstagarens förmån.

Närståendevårdslagen innehåller inga bestämmelser om möjligheter att avvika från lagens bestämmelser. Av 2 § andra stycket lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl framgår emellertid att det är möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation begränsa ledigheten enligt denna lag till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera. Denna bestämmelse föreslås överförd till den nya lagen och liksom tidigare endast gälla ledighet av trängande familjeskäl.

Till skillnad från övriga ledighetslagar finns det inget behov av att i den nya lagen genom kollektivavtal kunna göra avvikelser från lagen när

det gäller reglerna om en arbetstagares anmälan om ledighet eftersom en arbetstagare, till följd av ledighetens karaktär, kan behöva ta ledigt med mycket kort varsel. Eftersom rätten att avbryta ledigheten och återgå i tjänst är ovillkorlig bör det inte heller vara möjligt att avtala om avvikelser från regeln om att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att avbryta ledigheten, snarast ska underrätta arbetsgivaren om detta. Detta motsvarar den i denna lagrådsremiss föreslagna regleringen gällande ledighet med tillfällig föräldrapenning i föräldraledighetslagen (1995:584), se avsnitt 6.2.

Regeringen anser att det i likhet med övriga ledighetslagar, föräldraledighetslagen undantagen, i den nya lagen bör vara möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation bestämma den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren. En sådan bestämmelse bör därför införas.

Liksom i övriga ledighetslagar, och som i 2 § tredje stycket lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, anser regeringen att det i den nya lagen bör införas en bestämmelse om att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal innehållande en enligt lagen tillåten avvikelse även får tillämpa avtalet på en arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

Reglerna om lagens dispositivitet bör i övrigt utformas i enlighet med vad som föreslås beträffande motsvarande bestämmelser i övriga ledighetslagar.

8.3 Anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd

Regeringens förslag: Ledighet ska anmälas så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren, om det är möjligt, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Ledigheten får tas ut när arbetstagaren begär det.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag, med undantag för att promemorian inte innehåller något förslag om en bestämmelse om att en arbetstagare har rätt att ta ut ledighet när denne begär det samt med undantag för vissa redaktionella ändringar.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I 22 § närståendevårdslagen anges att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren så snart som möjligt. Vidare anges att en arbetstagare i samband med underrättelsen ska ange hur länge han eller hon avser att vara ledig, om det kan ske. Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl innehåller inga sådana bestämmelser.

I alla ledighetslagar finns eller föreslås i denna lagrådsremiss regler om att arbetstagaren ska anmäla ledighet, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och uppge hur länge ledigheten kan beräknas pågå. Regeringen vill skapa en enhetlig lagstiftning och underlätta för arbetsgivarens planering av verksamheten under arbetstagarens frånvaro

och anser därför att motsvarande reglering bör införas även i den nya lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Samrådsbestämmelsen avses få samma innebörd som motsvarande bestämmelser i övriga ledighetslagar. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagararen. I begreppet samråd ligger att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att både arbetstagararens och arbetsgivarens intressen ska beaktas, jämför prop. 1994/95:207 s. 37.

Liksom ledighet med tillfällig föräldrapenning i föräldraledighetslagen, som också kan vara svår att förutse, bör emellertid skyldigheten att samråda och uppge ledighetens längd upprätthållas endast om det är möjligt.

På samma sätt som vid ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt föräldraledighetslagen bör ingen särskild frist för anmälan om ledighet föreskrivas utöver att anmälan ska göras så snart som möjligt. Detta kan innebära att anmälan i vissa fall får göras efter att ledigheten påbörjats.

Mot bakgrund av bland annat införandet av en samråds skyldighet i fråga om ledighetens förläggning anser regeringen att det lämpligen bör anges uttryckligen i lagen att en arbetstagarare har rätt att ta ut ledighet när han eller hon begär det, naturligtvis under förutsättning att övriga krav för detta är uppfyllda.

8.4 Återgång i arbete

Regeringens förslag: En arbetstagarare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Arbetstagararen ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om återgången.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* anser att arbetsgivaren ska ha rätt att skjuta på återgång i arbete vid avbrott i en påbörjad ledighet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I 23 § närståendevårdslagen anges att en arbetstagarare har rätt att avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Det är lämpligt att det även i den nya lagen regleras vad som händer då en arbetstagarare avbryter sin ledighet. Något skäl att avvika från gällande rätt föreligger inte. Regeringen anser således att det bör införas en regel som anger att en arbetstagarare får avbryta sin påbörjade ledighet och återgå i arbete, oavsett om ledigheten beror på närståendevård eller trängande familjeskäl. Bestämmelsen bör utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

En arbetsgivare har enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl eller närståendevårdslagen ingen möjlighet att skjuta upp en arbetstagarares återgång i arbete om han eller hon avbryter sin ledighet. *Svenskt Näringsliv* anser dock att en arbetsgivare, på samma sätt som enligt lagen (1974:981) om arbetstagarares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva närings-

verksamhet, ska ha rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete om en påbörjad ledighet avbryts. Det saknas enligt föreningen anledning att beröva arbetsgivaren möjligheten att på ett ordnat sätt vidta de organisationsmässiga åtgärder som kan behövas för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete. Regeringen vill framhålla att nu ifrågakommande typer av ledighet är av samma karaktär som ledighet med tillfällig föräldrapenning på grund av sjukdom eller smitta. En arbetstagares återgång i arbete om sådan ledighet avbryts kan inte skjutas upp. Det kan vara svårt för en arbetstagare att förutse när ledighetsbehovet upphör och ledigheten pågår ofta endast en kort tid. Regeringen anser mot denna bakgrund att någon rätt för arbetsgivaren att skjuta upp återgången inte bör införas i den nya lagen.

På samma sätt som gäller enligt 15 § föräldraledighetslagen föreslås införas en regel om att en arbetstagare som vill återuppta sitt arbete, snarast möjligt ska underrätta arbetsgivaren om detta.

8.5 Anställningsskydd, skadestånd m.m.

Regeringens förslag: I lagen införs bestämmelser om anställningsskydd, skadestånd och rättegång motsvarande dem som finns i övriga ledighetslagar.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för vissa redaktionella ändringar.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Lagen bör, liksom lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och närståendevårdslagen och i likhet med de övriga ledighetslagarna, innehålla regler om anställningsskydd, skydd för anställningsförmåner m.m., skadestånd och rättegång. Bestämmelserna bör utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

9 Förändringar i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

9.1 Förtydligande av rätten till ledighet

Regeringens förslag: Bestämmelser om rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samordnas i den inledande paragrafen. Ledigheten får inte medföra en påtaglig störning av verksamheten.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att det är viktigt att det redan inledningsvis framgår under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt till ledighet, men avstyrker förslaget om att byta

uttrycket ”väsentlig olägenhet” till ”påtaglig störning”. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I 1 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet anges att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § första stycket samma lag framgår att en arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom en juridisk person bedriva näringsverksamhet. Vidare framgår att rätten till ledighet förutsätter att den verksamhet som arbetstagaren ska bedriva inte konkurrerar med eller innebär väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Regeringen anser att det är lämpligt att det redan inledningsvis framgår under vilka förutsättningar ledighet enligt lagen kan beviljas. De nyssnämnda bestämmelserna om rätten till ledighet bör därför samordnas i den inledande paragrafen.

Som framgått av avsnitt 5.2 bör reglerna i de olika ledighetslagarna så långt som möjligt utformas på samma sätt. Det innebär även att begrepp såsom ”innebär väsentlig olägenhet” och ”medför påtaglig störning” bör samordnas. I föräldraledighetslagen (1995:584) används det senare uttrycket när det gäller frågan om hur ledighet vid förkortad arbetstid ska förläggas. Som angetts ovan används uttrycket ”innebär väsentlig olägenhet” i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. I både föräldraledighetslagen och i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet innebär begreppen att det ska ske en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få ledigt och arbetsgivarens intresse av att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning. Eftersom uttrycken i praktiken får samma innebörd bör uttrycket ”innebär väsentlig olägenhet” i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet bytas mot uttrycket ”medför påtaglig störning”. *Sveriges Kommuner och Landsting* avstyrker detta, dock utan att motivera sin inställning. Regeringen, som inte finner att det finns något som talar mot en ändring i detta avseende, anser att terminologin bör renodlas och att en ändring av begreppet ”innebär väsentlig olägenhet” till ”medför påtaglig störning” därför bör göras.

9.2 Överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare – förtydligande

Regeringens förslag: Det förtydligas att det är möjligt att i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation överenskomma om en annan tidpunkt för anmälan om ledighet.

Bestämmelserna om i vilka avseenden lagen är dispositiv ändras redaktionellt.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för vissa redaktionella ändringar.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet är, liksom övriga ledighetslagar, tvingande till

arbetstagarens förmån. Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks är med andra ord ogiltigt. Det är dock möjligt att genom ett kollektivavtal, som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, träffa överenskommelser om vissa avvikelser från lagens regler, till exempel i fråga om en arbetstagares anmälan om ledighet enligt lagen.

Regeringen anser att det lämpligen bör framgå uttryckligen av lagtexten att det är tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet som omfattas av avvikelsemöjligheten, jämför prop. 1997/98:27 s. 9. Bestämmelsen bör därför förtydligas på detta sätt. Motsvarande förtydligande föreslås i bland annat föräldraledighetslagen.

Bestämmelserna om i vilken mån avvikelser från lagen kan göras eller den närmare tillämpningen av vissa regler kan bestämmas samt om i vilka fall arbetsgivaren kan tillämpa ett sådant kollektivavtal även på icke-organiserade arbetstagare bör i övrigt utformas på motsvarande sätt som i övriga ledighetslagar, jämför avsnitt 6.2.

9.3 Anmälan och samråd

9.3.1 Förkortad anmälningstid

Regeringens förslag: En arbetstagare ska anmäla ledighet senast två månader före ledighetens början.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att det är bra att lagen utformas på liknande sätt som övriga ledighetslagar. *Företagarförbundet* anser att motiveringen till att anmälningstiden föreslås ändras från tre till två månader är alltför begränsad. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 5 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska en arbetstagare anmäla ledighet enligt lagen tre månader före ledighetens början.

Som angetts i avsnitt 5.2 medför en samordning av ledighetslagarna när det gäller till exempel tidsfrister vissa vinster. I övriga ledighetslagar gäller eller föreslås att ledighet som kan förutses på ett tidigt stadium som huvudregel ska anmälas två månader före ledighetens början. En arbetsgivare får även när det gäller ledighet enligt denna lag med två månaders framförhållning antas ha tillräcklig tid att planera för arbetstagarens frånvaro. En dylik förkortning av anmälningstiden kan inte heller förväntas medföra några ökade kostnaderna. Regeringen ser därför inte några skäl mot en sådan ändring. I detta sammanhang bör även framhållas att en arbetsgivare under vissa förutsättningar har möjlighet att neka ledighet enligt denna lag. Regeringen föreslår därför att även ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska anmälas två månader före ledighetens början.

9.3.2 En samrådsskyldighet införs

Regeringens förslag: I samband med sin anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att det är bra att lagen utformas på liknande sätt som övriga ledighetslagar. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I 5 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet anges att en arbetstagar i samband med sin anmälan ska uppge hur länge ledigheten är planerad att pågå. Det finns dock inte som i till exempel föräldraledighetslagen någon skyldighet för arbetstagaren att samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. I övriga ledighetslagar finns eller föreslås i denna lagrådsremiss en sådan samrådsskyldighet. Ledighetslagarna bör vara enhetligt utformade, både formellt och materiellt. Regeringen gör bedömningen att samma skäl som talar för en samrådsskyldighet i övriga ledighetslagar finns i fråga om lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om när ledigheten ska tas ut finns också bättre förutsättningar för arbetstagaren att få ledighet eftersom det då kan antas att påtagliga störningar av verksamheten kan undvikas. Av dessa skäl bör även i denna lag slås fast att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Liksom i den i avsnitt 7.6 behandlade lagen om rätt till ledighet för utbildning bör skyldigheten att samråda gälla utan undantag för att arbetsgivaren ska ha en möjlighet att planera hur frånvaron ska hanteras. Samrådsbestämmelsen avses få samma innebörd som motsvarande bestämmelser i övriga ledighetslagar. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagaren. En dialog ska föras mellan parterna och både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen ska beaktas, jämför prop. 1994/95:207 s.37. Med arbetstagarens intressen avses framför allt intresset av att ledigheten förläggs till en tidpunkt som är rimlig med hänsyn till den typ av näringsverksamhet som arbetstagaren ska bedriva. Eftersom det enligt lagen är givet att ledigheten ska vara på heltid kommer samrådet framför allt att ta sikte på vilken dag ledigheten ska påbörjas.

9.4 Beslut om ledigheten

9.4.1 Ny tidpunkt för besked om ledigheten

Regeringens förslag: Arbetsgivaren ska senast en månad före ledighetens början underrätta arbetstagaren om sitt beslut om ledigheten.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för att promemorian innehåller ett förslag om att arbetsgivaren endast ska underrätta arbetstagaren i de fall arbetsgivaren inte medger ledigheten.

Remissinstanserna: *Statens skolverk, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* och *Tjänstemännens Centralorganisation* anser att arbetsgivaren även bör ge arbetstagaren besked om en ansökan om ledighet för att bedriva näringsverksamhet har blivit beviljad. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 6 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om ledigheten beviljas eller inte senast en månad efter det att ledigheten anmäldes. För att uppnå överensstämmelse med föräldraledighetslagen bör underrättelsetidpunkten även i detta fall knytas till tidpunkten när ledigheten ska påbörjas. Arbetsgivaren bör således underrätta arbetstagaren om sitt beslut om ledigheten senast en månad före ledighetens början.

I promemorian föreslås att en arbetsgivare endast ska underrätta arbetstagaren om sitt beslut i de fall arbetsgivaren inte medger ledigheten. I likhet med *Statens skolverk, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* och *Tjänstemännens Centralorganisation* anser regeringen att arbetsgivaren alltid bör ge arbetstagaren ett besked om en ansökan om ledighet för att bedriva näringsverksamhet har blivit beviljad eller inte. Som Skolverket anför är administrationen för ledighetsansökningar för detta syfte av en mycket liten omfattning. Enligt regeringens mening är det i detta fall viktigt med tydlighet och sådan tydlighet kan endast uppnås om besked alltid lämnas, oavsett om det är ett för arbetstagaren positivt eller negativt besked. Regeringen föreslår därför ingen ändring i denna del.

9.4.2 Skyldighet ange skäl när ledighet nekas

Regeringens förslag: Om arbetsgivaren beslutat att neka ledigheten ska arbetsgivaren ange skälen för beslutet.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Liksom vid en arbetsgivares beslut att inte förlägga delledighet enligt en arbetstages önskemål enligt 14 § föräldraledighetslagen måste en arbetsgivare som nekar en arbetstages ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet göra bedömningen att ledigheten medför en påtaglig störning av verksamheten. Arbetstagaren har i dessa fall ett berättigat intresse av att få veta varför ledigheten inte beviljas. Regeringen anser mot denna bakgrund att arbetsgivaren bör ange skälen för beslutet i de fall detta går arbetstagaren emot även i detta fall.

9.5 Ingen möjlighet att skjuta upp återgång vid kortare ledigheter m.m.

Regeringens förslag: En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete endast om ledigheten varit avsedd att pågå i mer än en månad.

Det förtydligas att arbetstagaren alltid har rätt att återgå i arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att det är bra att lagen utformas på liknande sätt som övriga ledighetslagar. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 7 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet får en arbetstagare avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska han eller hon underrätta arbetsgivaren om det. En arbetsgivare får skjuta upp återgången i arbete högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Detta gäller oavsett hur länge ledigheten har pågått.

Regeringen anser att bestämmelsen om en arbetstagares möjlighet att återgå i tjänst om ledigheten avbryts bör utformas på samma sätt som föreslås i denna lagrådsremiss beträffande motsvarande bestämmelse i 15 § föräldraledighetslagen. En arbetsgivare bör således ha möjlighet att senarelägga återgången i arbete endast om ledigheten har varit avsedd att pågå en månad eller mer. Vidare bör förtydligas att en arbetstagare alltid har rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

9.6 Utformningen av bestämmelserna om skadestånd och anställningsskydd

Regeringens förslag: Reglerna om anställningsskydd och skadestånd utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: För att uppnå överensstämmelse med övriga ledighetslagar bör bestämmelserna om anställningsskydd och skadestånd ändras språkligt och redaktionellt på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

10 Förändringar i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

10.1 Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare – förtydliganden

Regeringens förslag: Möjligheten att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation bestämma den närmare tillämpningen i fråga om förläggningen av ledigheten tas bort.

Det tydliggörs att det är möjligt att i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation komma överens om en annan tidpunkt för en arbetstagares anmälan om ledighet.

Bestämmelserna om möjligheterna att avvika från lagen genom kollektivavtal utformas på motsvarande sätt som i övriga ledighetslagar.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, med undantag för vissa redaktionella ändringar.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete är, liksom övriga ledighetslagar, tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks är med andra ord ogiltigt. Det är dock möjligt att genom ett kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, träffa överenskommelser om vissa avvikelser från lagens regler, bland annat i fråga om en arbetstagares anmälan om ledighet enligt lagen.

Regeringen anser att det i förevarande lag, på samma sätt som föreslagits beträffande motsvarande bestämmelse i bland annat föräldraledighetslagen (1995:584), bör förtydligas att det är tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet som omfattas av avvikelsemöjligheten.

Det är vidare möjligt att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare tillämpningen i fråga om reglerna om bland annat ledighetens förläggning. Att avtal får träffas om den närmare tillämpningen av vissa bestämmelser innebär en mer begränsad avtalsfrihet än vad som är fallet när det är möjligt att avvika från en regel genom kollektivavtal. Ett kollektivavtal om den närmare tillämpningen får inte medföra att arbetstagares rättigheter allmänt sänks under den nivå som regleras i lagen eller till att lagens syfte urholkas, se prop. 2007/08:151 s. 19. En arbetstagar har enligt lagen rätt till ledighet i den omfattning som motsvarar den anställning som arbetstagaren provar. Mot bakgrund av vad som nyss framförts framstår utrymmet för att komma överens om den närmare förläggningen av ledigheten som mycket begränsat. Enligt regeringens mening finns inte skäl att behålla den aktuella bestämmelsen. Den bör därför slopas.

Bestämmelsen om i vilken mån avvikelser från lagen kan göras eller den närmare tillämpningen av vissa regler kan bestämmas och bestämmelsen om i vilka fall arbetsgivaren kan tillämpa ett sådant kollektivavtal även på icke-organiserade arbetstagare bör i övrigt utformas på motsvarande sätt som i övriga ledighetslagar, jämför avsnitt 6.2.

10.2 Utformningen av bestämmelserna om anmälan och samråd m.m.

Regeringens förslag: Bestämmelserna om anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd samt regeln om anställningsskydd utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Arbetstagaren ska i samband med sin anmälan samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för att promemorian även innehåller ett förslag om att ledighet ska anmälas så snart som möjligt.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* föreslår att anmälningstiden förlängs till en månad. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att den nuvarande anmälningstiden om två veckor bör gälla även fortsättningsvis. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag

Utformningen av bestämmelserna om anmälan och samråd

Som framgått av avsnitt 5.2 är det regeringens uppfattning att ledighetslagarna i förenklingssyfte så långt som möjligt bör utformas på samma sätt. De regler som avser anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd samt anställningsskydd i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete bör därför utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

En arbetstagare ska, enligt 8 § lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. I avsnitt 6.5.2 föreslås att skyldigheten att samråda om annat än ledighetens förläggning ska slopas i föräldraledighetslagen eftersom det är olämpligt att föreskriva en skyldighet att samråda om det inte är tydligt vad som avses. Av samma skäl bör det även i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete endast anges att samrådet ska avse ledighetens förläggning.

Särskilt om anmälningstiden

Enligt 7 § lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I

promemorian föreslås att ledighet enligt denna lag ska anmälas så snart som möjligt. *Svenskt Näringsliv* har föreslagit att anmälningstiden ska vara en månad, medan *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att en anmälan även fortsättningsvis ska göras senast två veckor före ledighetens början.

Regeringen gör i denna del följande överväganden. Det kan visserligen konstateras att ledighet för att prova ett annat arbete är en typ av ledighet som normalt sett kan förutses och att det mot denna bakgrund, samt sett i ljuset av regeringens förenklingsarbete, vore lämpligt med en anmälningstid om två månader. En sådan ordning skulle överensstämma med vad som gäller eller föreslås gälla enligt övriga ledighetslagar. Beträffande nu ifrågavarande typ av ledighet är det emellertid angeläget att arbetstagaren så snart som det går ges möjlighet att prova ett annat arbete för att kunna återgå i arbete. En tidsfrist om två månader, eller en månad som *Svenskt Näringsliv* föreslår, är alltför lång. Regeringen anser emellertid i likhet med *Svenskt Näringsliv* och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* att det inte är lämpligt att föreskriva att en anmälan om ledighet ska lämnas så snart som möjligt. En sådan reglering skulle kunna medföra problem för en arbetsgivare när en arbetstagare endast är delvis frånvarande på grund av sjukdom och arbetsgivaren behöver ordna med en vikarie med mycket kort varsel. Mot bakgrund av vad som nu anförts anser regeringen att tiden för en anmälan om ledighet även fortsättningsvis bör vara två veckor.

10.3 Övrigt

Svenskt Näringsliv anser att en förutsättning för rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete på motsvarande sätt som i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska vara att den nya anställningen inte ingås med en arbetsgivare som bedriver en verksamhet som konkurrerar med den ursprungliga arbetsgivarens. Det måste emellertid påpekas att de nu nämnda lagarna skiljer sig åt i syfte och användning i väsentliga avseenden. Regeringen hänvisar vidare till de uttalanden som gjordes i prop. 2007/08:151 s. 16 i samband med tillkomsten av lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. I detta sammanhang påpekade regeringen att det bör ligga i arbetstagarens eget intresse att inte ådra sig ett eventuellt skadeståndsansvar gentemot sin arbetsgivare genom att söka och prova ett sådant arbete som kan komma att stå i konflikt med hans eller hennes lojalitetsplikt mot sin arbetsgivare. Vidare noterades att en arbetstagare som är anställd hos en offentlig arbetsgivare enligt lag inte får ha någon anställning som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende, jämför 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Regeringen konstaterar mot bakgrund av vad som ovan angetts att den inte delar *Svenskt Näringslivs* uppfattning att det finns behov av att införa motsvarande reglering i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

11 Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdag inom skolan, m.m. upphävs

Regeringens förslag: Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdag inom skolan, m.m. upphävs.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* tillstyrker förslaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdag inom skolan, m.m., den så kallade SIA-ledighetslagen, tillkom 1979 i samband med skolreformen Skolans inre arbete. Lagen tillämpas emellertid inte och har redan tidigare föreslagits upphöra att gälla. Regeringen föreslår därför att lagen ska upphävas.

12 Vissa följdändringar m.m.

12.1 Skollagen

Regeringens förslag: Bestämmelsen i 13 kap. skollagen (1985:1100) om att en kommun ska samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen om en arbetstagares deltagande i svenskundervisning för invandrare och undervisningens förläggning upphävs.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I 13 kap. 5 § skollagen (1985:1100) anges att en kommun ska samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om en arbetstagares deltagande i undervisningen och undervisningens förläggning. Syftet med bestämmelsen är att kommunen ska komma överens med arbetsgivaren om att arbetstagaren ska delta i svenskundervisning för invandrare och om hur undervisningen ska förläggas.

I avsnitt 7 behandlas en ny lag om rätt till ledighet för utbildning i vilken rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare regleras. Enligt den föreslagna lagen har en arbetstagare en ovillkorlig rätt till ledighet i den omfattning som krävs för att delta i svenskundervisning för invandrare. Således behövs inte längre någon regel om samråd mellan kommunen och arbetsgivaren för att arbetstagaren ska ha rätt att delta i svenskundervisning för invandrare. Bestämmelsen om samråd i 13 kap. 5 § skollagen fyller ingen annan funktion och bör därför upphävas.

I prop. 2009/10:68 föreslås en ny lydelse av paragrafen med anledning av det föreslås att folkhögskolor ska kunna anordna utbildning motsvarande svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen.

12.2 Särskilt om socialförsäkringsbalken

Regeringen har till riksdagen tidigare lämnat ett förslag till socialförsäkringsbalk, prop. 2008/09:200, och ett förslag till kompletteringar av socialförsäkringsbalken, prop. 2009/10:69, vilka är under beredning i socialförsäkringsutskottet. Socialförsäkringsbalken ska ersätta bland annat lagen (1962:381) om allmän försäkring. Regeringen avser att i samband med proposition i detta lagstiftningsärende lämna vissa förslag till ändringar med anledning av införandet av balken.

13 Övriga förslag

13.1 Sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden i ärende hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande behandling enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Motsvarande möjlighet för domstol att besluta om sekretess införs när det gäller mål enligt samma bestämmelser.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Diskrimineringsombudsmannen, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige och Sveriges Akademikers Centralorganisation* tillstyrker förslagen. *Tjänstemännens Centralorganisation* tillstyrker förslagen, men anger att sekretessen endast ska omfatta uppgifter om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden och inte ärendet eller målet i sig. Organisationen har även lämnat en synpunkt om lagen (1982:80) om anställningsskydd, se avsnitt 5.2. *Svenska Journalistförbundet* kan acceptera förslagen, men anger att sekretessen endast ska omfatta uppgifter om en enskilda personliga och ekonomiska förhållanden och inte ärendet eller målet i sig. *Justitiekanslern* och *Stockholms tingsrätt* har inga invändningar mot förslagen. *Kammarrätten i Göteborg, Arbetsdomstolen* och *Tidningsutgivarna* har ingen erinran mot förslagen. *Riksdagens ombudsmän, Arbetsgivarverket* och *Stockholms universitet* har inga synpunkter på förslagen. Övriga remissinstanser har avstått från att yttra sig.

Skälen för regeringens förslag

Bakgrund

Jämställdhetsombudsmannen, vars verksamhet och ansvarsområde den 1 januari 2009 togs över av Diskrimineringsombudsmannen, har bland

annat i myndighetens remissvar över betänkandet En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22) uppmärksammat regeringen på att sekretessen enligt dåvarande 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100), det vill säga nuvarande 33 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), inte omfattar ärenden i vilka myndigheten för talan för en enskild med stöd av 25 § föräldraledighetslagen (1995:584). Jämställdhetsombudsmannen föreslår i sitt remissvar att sekretessen utökas i detta hänseende. Regeringen anger i prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering att det, innan en ändring av den aktuella bestämmelsen övervägs, också bör ses över om domstolssekretessen enligt tidigare 9 kap. 20 § sekretesslagen, det vill säga nuvarande 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen, bör ändras i motsvarande mån.

Sekretess hos Diskrimineringsombudsmannen

Enligt 33 kap. 1 § första stycket 1 offentlighets- och sekretesslagen gäller sekretess för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärende hos Diskrimineringsombudsmannen om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs. Sekretess enligt bestämmelsen gäller i ärenden enligt diskrimineringslagen (2008:567) och i annat ärende som rör rådgivning åt enskild.

I 16 § föräldraledighetslagen finns ett förbud mot missgynnande av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen. Missgynnande-förbudet tar sikte på ett antal uppräknade situationer som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetssökande. Som exempel på sådana situationer kan anges att arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut den arbetssökande till anställningsintervju, leder och fördelar arbetet, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor samt säger upp eller avskedar arbetstagare. I 17 § föräldraledighetslagen finns en regel om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande i fall där åtgärden skett enbart av skäl som har samband med föräldraledigheten.

Diskrimineringsombudsmannen har rätt att föra talan för en enskild arbetssökande eller arbetstagare i en tvist enligt 16 eller 17 § föräldraledighetslagen om en arbetstagarorganisation som enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister har rätt att föra talan för den enskilde väljer att inte göra det.

Diskrimineringsombudsmannen handlägger således inte bara ärenden enligt diskrimineringslagen utan även ärenden angående missgynnande enligt föräldraledighetslagen. I den bestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen som gäller för myndigheten nämns dock uttryckligen endast ärenden enligt diskrimineringslagen. För att ett beslut om sekretess för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i annat ärende ska kunna fattas måste ärendet röra rådgivning åt enskild.

Det ovan sagda kan, som bland annat Jämställdhetsombudsmannen tidigare påpekat i ett remissyttrande, leda till problem om ett behov av att besluta om sekretess uppstår i ett ärende om missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Även i sådana ärenden förekommer uppgifter om

ekonomiska och personliga förhållanden som kan vara känsliga för den enskilde eller den enskildes närstående och som på samma sätt som i ärenden enligt diskrimineringslagen bör kunna omfattas av sekretess om skaderekvisitet är uppfyllt. Sekretess torde inte i alla sådana situationer kunna beslutas med hänvisning till att ärendet rör rådgivning åt enskild. Som *Sveriges Akademikers Centralorganisation* anger är intresset av att skydda den personliga integriteten lika starkt vid ärenden och mål om missgynnande enligt föräldraledighetslagen som vid diskrimineringsärenden.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen att den aktuella bestämmelsen i offentlighets- och sekretesslagen utökas till att omfatta även ärenden angående missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Samma skaderekvisit bör gälla i fråga om sekretess för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden för dessa ärenden som för andra ärenden som anges i bestämmelsen. Sekretess bör således gälla om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Sekretess i domstol

Enligt 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen gäller sekretess hos domstol för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs. Möjligheten att besluta om sekretess gäller uppgift i mål om kollektivavtal samt mål om tillämpningen av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1982:80) om anställningsskydd, 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100), 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning samt 2 och 5 kap. diskrimineringslagen.

Uppräkningen av måltyper i vilka sekretess gäller för uppgifter om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden omfattar inte mål enligt föräldraledighetslagen. Även i sådana mål kan, som redan konstaterats ovan, förekomma uppgifter av personlig eller ekonomisk natur som kan skada en enskild eller närstående om de röjs och som bör kunna skyddas genom sekretess.

När talan förs i domstol av Diskrimineringsombudsmannen kommer sådan sekretess som gäller för uppgifter i handlingar hos ombudsmannen att gälla för dessa uppgifter även i domstolen när handlingarna lämnats över dit, 43 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen. Denna bestämmelse om sekundär sekretess täcker dock inte sådana uppgifter som lämnats direkt till domstolen eller som inte redan omfattas av sekretess när de överlämnades från myndigheten. Bestämmelsen rör heller inte den situationen att det är en arbetstagarorganisation som för talan för den enskilde enligt föräldraledighetslagens bestämmelser.

Mot den bakgrunden finns skäl att införa en bestämmelse om primär sekretess för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden även i domstol i mål enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen på

motsvarande sätt som gäller för exempelvis mål enligt diskrimineringslagen och som motsvarar den föreslagna ändringen i sekretessbestämmelsen för ärende hos Diskrimineringsombudsmannen. Samma skaderekvisit bör gälla i fråga om sekretess i dessa fall som för andra fall som anges i den aktuella bestämmelsen.

Avslutande överväganden

Det saknas skäl att i nu aktuella situationer avvika från vad som gäller beträffande sekretessens längd samt rätten att offentliggöra och meddela uppgifter för övriga situationer enligt de aktuella bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen.

13.2 Ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall

13.2.1 Regleringen i de tidigare arbetsrättsliga diskrimineringslagarna

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2009. Genom lagen upphävdes fyra arbetsrättsliga diskrimineringslagar; jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar gällde att bestämmelserna om skadestånd i 38 § andra stycket andra meningen och 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortat anställningsskyddslagen, skulle tillämpas när någon förde talan med anledning av uppsägning eller avskedande. Hänvisningen till 38 § andra stycket andra meningen och 39 § innebar att i tvister som gällde en uppsägning eller ett avskedande fick ersättning för ekonomisk skada som avsåg tid efter anställningens upphörande bestämmas till högst ett belopp som motsvarade ett visst antal månadslöner som i sin tur fastställdes utifrån anställningstidens längd. Det fanns således regler som begränsade – eller satte ett tak på – det ekonomiska skadestånd som en arbetsgivare kunde åläggas att betala i dessa fall. Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen innebar vidare att om en arbetsgivare vägrade att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol hade ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, skulle anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skulle för sin vägran att rätta sig efter domen betala skadestånd till arbetstagaren med ett visst antal månadslöner som i sin tur fastställdes utifrån anställningstidens längd.

13.2.2 Regleringen i diskrimineringslagen

När diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 ändrades kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och bestämmelserna i 38 § andra stycket andra meningen och 39 § anställningsskyddslagen.

I diskrimineringslagen finns inte någon hänvisning till den så kallade takregeln i 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen. Det innebär att det i tvister som gäller en uppsägning eller ett avskedande inte finns någon regel som begränsar eller sätter ett tak på den ersättning som kan utgå för ekonomisk skada. Som skäl anfördes i huvudsak följande, jämför prop. 2007/08:95 s. 404 f.

”Oavsett hur det förhåller sig med EG-rättens krav i detta avseende anser regeringen emellertid att det finns skäl att ta bort kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och skadeståndsbestämmelserna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen. En sådan förändring är för det första en tydlig markering av att regeringen ser allvarigt på diskriminering och betonar vikten av att diskriminering i samhället ska motverkas. Härtill ska understrykas att det är en mänsklig rättighet att skyddas mot diskriminering. Att i en ny diskrimineringslag begränsa den ersättning som kan komma i fråga som påföljd är – även om det enbart gäller ersättning för ekonomisk skada – inte lämpligt. En sådan begränsning står också i strid med regeringens strävan att i den nya lagen skapa förutsättningar för högre ersättningsnivåer vid överträdelse av bestämmelserna i diskrimineringslagstiftningen. Regeringen anser därför, till skillnad mot t.ex. *Landsorganisationen i Sverige*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Lärarnas Riksförbund* att det finns skäl att behandla överträdelser av diskrimineringslagstiftningen annorlunda än överträdelser av annan arbetsrättslig lagstiftning. Regeringens bedömning är sammanfattningsvis att det i den nya diskrimineringslagen inte bör göras någon hänvisning till den s.k. takregeln i 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen.”

Riksdagen gjorde ingen annan bedömning, bet. 2007/08:AU7, rskr. 2007/08:219.

I diskrimineringslagen gjordes också i förhållande till tidigare gällande diskrimineringslagstiftning en ändring i hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen. Från att tidigare ha hänvisat till hela 39 § anställningsskyddslagen är hänvisningen nu begränsad till första stycket första meningen denna paragraf som enbart behandlar frågan om anställningsförhållandets upplösning. Där anges att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Någon hänvisning finns däremot inte till den del av 39 § anställningsskyddslagen där det anges att arbetsgivaren för sin vägran att rätta sig efter en domstols dom i ovan angivna fall, ska betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa närmare angivna bestämmelser. Som skäl anfördes i huvudsak följande, jämför prop. 2007/08:95 s. 405.

”Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen innebär att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren ska då för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren, där skadeståndet ska bestämmas enligt begränsningsregeln i 39 §. Innebörden är således att om en arbetstagare väljer att yrka ogiltigförklaring av en diskriminerande uppsägning kan – trots att hänvisningen till 38 § tagits bort – begränsningsregeln i 39 § ändå bli tillämplig. Den arbetstagare som väljer att inte begära

ogiltigförklaring av den diskriminerande uppsägningen eller avskedandet skulle däremot ha rätt till ersättning för ekonomisk skada utan någon i lagen fastställd beloppsbegränsning. Regeringen anser att detta inte är en lämplig ordning. Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen bör därför begränsas till första stycket första meningen denna paragraf, vilken enbart behandlar frågan om anställningsförhållandes upplösning."

Riksdagen gjorde ingen annan bedömning, bet. 2007/08:AU7, rskr. 2007/08:219.

13.2.3 Diskrimineringslagen förtydligas

Regeringens förslag: Ändringar görs i diskrimineringslagen (2008:567). Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska anställningsförhållandet anses som upplöst och arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Hänvisningen i diskrimineringslagen till 39 § första stycket första meningen lagen om anställningsskydd tas bort. Det framgår nu i stället direkt av diskrimineringslagen att anställningsförhållandet ska anses som upplöst om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har inget att invända emot det. Några få remissinsatser avstyrker förslaget. *Arbetsgivarverket*, *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* anser att det saknas anledning att införa en reglering som innebär att arbetsgivaren kan få betala ett högre skadestånd vid vägran att rätta sig efter en dom enligt diskrimineringslagen än enligt 39 § anställningsskyddslagen. De menar att det, så som gällde enligt de tidigare arbetsrättsliga diskrimineringslagarna, bör införas en hänvisning i diskrimineringslagen till bestämmelserna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen. *Företagarna* anser att det bör sättas ett övre tak för skadeståndet. *Regelrådet* har anfört att förslaget såvitt kan bedömas endast ha begränsade effekter för företag och att de därför avstår från att yttra sig.

Skälen för regeringens förslag: Som framgått ovan finns i dag inte någon uttrycklig bestämmelse i diskrimineringslagen som anger att en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska betala ersättning till arbetstagaren. För att det inte ska råda någon tvekan om att arbetsgivaren för sin vägran att rätta sig efter en domstols dom i ovan angivna fall ska betala ersättning till arbetstagaren bör betalningsskyldigheten framgå av diskrimineringslagen. Hänvisningen i 6 kap. 8 §

diskrimineringslagen till 39 § första stycket första meningen anställningsskyddslagen bör tas bort. En ny bestämmelse, 5 kap. 3 a §, bör införas i diskrimineringslagen av innebörd att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska anställningsförhållandet anses som upplöst och arbetsgivaren ska betala ersättning till arbetstagaren för sin vägran.

Ersättningens storlek bör bestämmas enligt vad som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Det är inte lämpligt att som i 39 § anställningsskyddslagen och som några remissinstanser förespråkade ange en schablon för hur många månadslöner som ersättningen ska motsvara. En sådan i förväg standardiserad norm för ersättningens storlek vore föga förenlig med de skäl som anfördes i 2008 års lagstiftningsärende då hänvisningen till den så kallade takregeln i 38 § anställningsskyddslagen avskaffades i diskrimineringslagen, jämför prop. 2007/08:95 s. 403 f.

Ersättningen bör bestämmas utifrån den lön som arbetstagaren rent faktiskt hade när anställningen upphörde. Med lön bör här avses det samma som i 39 § anställningsskyddslagen. I rättsfallet AD 1996 nr 35 fann Arbetsdomstolen att uttrycket månadslön i 39 § anställningsskyddslagen syftar på den direkta kontanterättningen och alltså inte innefattar andra anställningsförmåner. I rättsfallet AD 1997 nr 84 kom domstolen fram till att bestämmelsen i 39 § tar sikte på den ordinarie månadslön som arbetstagaren har fått och att det därför inte ska göras något påslag för semesterersättning.

Vilken ersättning som är skälig ska vidare på samma sätt som är fallet enligt anställningsskyddslagen bedömas utifrån arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Den bör alltså i princip sättas högre när en längre anställning upphört än när fråga är om en anställning av kortare varaktighet.

Det bör framgå direkt av bestämmelsen att ersättningen inte ska bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen.

14 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

14.1 Ikraftträdande

<p>Regeringens förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 augusti 2010, med undantag för ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) som ska träda i kraft den 1 juli 2010.</p>

Promemoriornas förslag: Överensstämmer med regeringens förslag, dock att det endast anges förslag till ikraftträdande i promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15).

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Förslagen bör enligt regeringens mening träda i kraft så snart som möjligt. För ledighetslagarna bör det vara den 1 augusti 2010. Ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) bör dock kunna träda i kraft redan den 1 juli 2010.

14.2 Övergångsbestämmelser

14.2.1 Ledighetslagstiftningen

Regeringens förslag: En övergångsbestämmelse införs i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. För en anmälan om ledighet som lämnats före ikraftträdandet av den nya lagen ska äldre föreskrifter fortfarande gälla om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpningen av den nya lagens bestämmelser. I övriga fall ska den nya lagen om ledighet för utbildning tillämpas även om ledigheten anmälts och påbörjats redan innan lagen trätt i kraft.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Det föreslås i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning att det ska krävas att en arbetstagare har varit anställd under viss tid för att denne ska ha rätt till ledighet enligt lagen. Detta föreslås gälla med undantag för ledighet för svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100). Enligt nuvarande bestämmelser i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, studieledighetslagen, gäller ingen kvalifikationstid för ledighet som avser facklig verksamhet. Vidare föreslås i denna lagrådsremiss att reglerna om arbetsgivarens möjlighet att senarelägga utbildning ska ändras. Enligt förslaget kommer kortare ledighet och ledighet för facklig utbildning i vissa fall att kunna skjutas upp längre tid än vad som i dag gäller enligt studieledighetslagen. Eftersom dessa förslag påverkar rätten till ledighet för studier bör övergångsbestämmelser införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. För en anmälan om ledighet som lämnats före ikraftträdandet av den nya lagen bör äldre föreskrifter fortfarande gälla om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpningen av den nya lagens bestämmelser. I övriga fall bör den nya lagen om ledighet för utbildning tillämpas även om ledigheten anmälts och påbörjats redan innan lagen trätt i kraft.

När det gäller övriga ledighetslagar påverkas inte rätten till ledighet. Därför bör inte ytterligare övergångsregler föreslås.

14.2.2 Diskrimineringslagen

Regeringens förslag: De nya bestämmelserna i diskrimineringslagen (2008:567) ska endast tillämpas vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter ikraftträdandet.

Promemorians förslag: Något förslag fanns inte i promemorian.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Det bör klart framgå i vilka fall de nya bestämmelserna i diskrimineringslagen (2008:567) ska tillämpas. Regeringen föreslår därför att de nya bestämmelserna endast ska tillämpas vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter ikraftträdandet.

15 Konsekvenser

15.1 En enklare ledighetslagstiftning

15.1.1 Förslagets bakgrund, syfte och genomslag

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, förkortat Knas, behandlade i betänkandet Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54) bland annat frågan om en förenklad ledighetslagstiftning. Det huvudsakliga målet var att underlätta tillämpningen av ledighetslagstiftningen för de mindre företagen. Betänkandet remitterades och förslagen mottogs överlag positivt av remissinstanserna. Dock genomfördes inte något av förslagen i den delen. I promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15) utvecklades Knas förslag. De förslag till ändringar i ledighetslagstiftningen som redovisas i denna lagrådsremiss bygger på promemorians förslag och har samma syfte som Knas förslag, det vill säga att förenkla lagstiftningen främst för de små företagen.

Föräldraledighet är det vanligaste orsaken till frånvaro. Ledighet enligt de övriga ledighetslagar som omfattas av denna lagrådsremiss förekommer endast i mindre omfattning. Knas konstaterade att frånvaro på grund av lagstadgad ledighet som inte beror på semester och sjukdom endast utgör fem procent av arbetstiden. Fyra femtedelar av denna frånvaro beror i sin tur på föräldraledighet. Att övriga ledigheter utgör en mycket liten del av arbetstiden återspeglas även i den mätning av kostnaderna för ledighetsstiftningen som gjorts av Verket för näringslivsutveckling eller Nutek, numera Tillväxtverket, se Nuteks rapport Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet R 2006:03. I denna har endast semesterlagen (1977:480) och föräldraledighetslagen (1995:584) ansetts generera mätbara administrativa kostnader eftersom övriga lagar tillämpas i så liten utsträckning. Med administrativ kostnad avses företagets kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information eller uppgifter som föranletts av krav i lagar, förordningar, myndigheters föreskrifter eller anvisningar i allmänna råd.

Ledighetslagstiftningen gäller generellt på hela arbetsmarknaden. De flesta ledighetslagar är delvis dispositiva genom kollektivavtal, men endast i mindre omfattning. Det innebär att en ändring av lagarna i princip kommer att slå igenom på hela arbetsmarknaden. Störst genom-

slag i praktiken får de föreslagna ändringarna i föräldraledighetslagen, eftersom det är den lagen som tillämpas mest frekvent.

15.1.2 Förändringarnas karaktär

De föreslagna ändringarna i ledighetslagstiftningen är främst av lagteknisk natur. Förslagen handlar om att slå samman näraliggande lagar, upphäva den lag eller de bestämmelser som inte längre tillämpas, förtydliga och förenkla lydelsen av enskilda bestämmelser samt disponera lagarna på ett sätt som gör dem lättare att läsa. Många av förslagen kommer således inte att ha någon direkt påverkan på arbetsgivarnas och arbetstagarnas handlande utan endast vara inriktade på att förenkla förståelsen och tillämpningen av lagstiftningen.

Generellt innebär ändringarna följande.

1. En skyldighet att anmäla ledigheten, om möjligt samråda om dess förläggning och uppge hur länge den ska pågå införs i samtliga ledighetslagar.

2. Fristerna för anmälan samordnas. Ledighet ska med något undantag anmälas antingen två månader före ledighetens början eller så snart som möjligt.

3. Fristerna för arbetsgivarens underrättelse om att ledigheten inte kan förläggas på det sätt som arbetstagaren önskar, eller att ledighet inte beviljas, samordnas i vissa fall.

4. Lagarna samordnas när det gäller i vilken mån det är möjligt att avtala om avvikande bestämmelser i kollektivavtal.

5. Arbetsgivarens skyldighet att även informera arbetstagarens fackliga organisation om ett beslut som går arbetstagaren emot slopas i visst fall.

Regeringen har ansett det vara viktigt att, i de fall sådana inte redan finns, införa regler om anmälan och samråd för att understryka vikten av att arbetstagaren för en dialog med arbetsgivaren om ledigheten och dess förläggning. Ändringarna med avseende på arbetstagarens skyldighet att anmäla, samråda och ange ledighetens längd bedöms inte leda till att rätten till ledighet inskränks i förhållande till vad som gäller i dag. I de fall en sådan skyldighet kan vara svår att upprätthålla, till exempel vid ledighet på grund av trängande familjeskäl eller vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, föreslås att samråd och uppgivande av ledighetens längd endast behöver ske om det är möjligt. En anmälan ska enligt regeringens förslag i dessa fall regelmässigt lämnas så snart som möjligt, vilket vid akut ledighetsbehov kan innebära att den får lämnas först i efterhand.

Samordningen innebär vidare att vissa regler i större utsträckning än tidigare görs dispositiva genom kollektivavtal. Detta medför fördelar för både arbetsgivare och arbetstagare i och med att bestämmelserna bättre kan anpassas till de förhållanden som råder inom respektive bransch.

Vissa avvikande regler föreslås behållas i de olika lagarna eftersom de är nödvändiga till följd av ledigheternas olika karaktär. Detta gäller till exempel ledighet för svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning som helt undantas från kravet på kvalifikationstid.

Vidare föreslås det fackliga tolkningsföreträdet i ett avseende behållas i den föreslagna lagen om rätt till ledighet för utbildning.

15.1.3 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

Kostnadmässiga effekter för företagen

De föreslagna ändringarna i ledighetslagarna syftar främst till att underlätta tillämpningen av ledighetslagstiftningen för de mindre företagen. Ändringarna förväntas leda till att lagstiftningen blir enklare att tillämpa och förstå, vilket särskilt gynnar mindre företag som ofta har sämre tillgång till administrativa resurser än stora företag. Förenklingen kan därmed antas leda till en minskad administration för de små företagen.

Som nämnts har Nutek konstaterat att endast föräldraledighetslagen och semesterlagen genererar mätbara administrativa kostnader. I föräldraledighetslagen identifierade Nutek två informationskrav som medför sådana kostnader, det vill säga arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren respektive arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål. Det är en nödvändighet att arbetstagaren underrättas om att ledigheten inte förläggs enligt hans eller hennes önskemål. Däremot föreslås att arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarorganisationen om beslutet ska avskaffas. Detta väntas medföra en besparing på cirka 880 000 kronor per år, se Nuteks rapport R 2006:03 s. 135. Om en arbetstagarare är missnöjd med arbetsgivarens beslut kan han eller hon själv informera sin fackliga organisation. Det har även föreslagits en skyldighet för arbetsgivaren att ange skälen för beslutet så att arbetstagaren lättare kan göra en bedömning av om han eller hon ska vända sig till sin fackliga organisation. Härigenom har arbetstagarorganisationen även fortsättningsvis möjlighet att kontrollera att arbetsgivarens beslut fattats i enlighet med lagen och kan påkalla förhandling om det är nödvändigt. Ett krav på att underrätta arbetstagararens fackliga organisation om ett beslut om att skjuta upp ledigheten finns även i den nuvarande lagen (1974:981) om arbetstagararens rätt till ledighet för utbildning. En motsvarande skyldighet föreslås inte införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning, vilket även det leder till minskade administrativa kostnader.

I övrigt medför de föreslagna ändringarna inte några mätbara vinster generellt sett i fråga om företags och verksamheters administrativa kostnader för tillämpningen av lagstiftningen. Det ska dock framhållas att ett enklare utformat och mer överblickbart regelverk generellt sett minskar behovet av administrativa resurser.

Andra konsekvenser för arbetsgivare

En arbetsgivare måste endast i mindre utsträckning ändra sina administrativa rutiner för att anpassa sig till ändringarna. De förändringar som måste iaktas är främst de som rör tidsfrister.

Rätten till ledighet kommer i princip att vara oförändrad efter ändringarna vilket innebär att de nya bestämmelserna inte ställer krav på investeringar eller påverkar produktionsmöjligheter på något sätt. Företagens konkurrensförhållanden väntas inte heller påverkas. Små företag påverkas inte negativt jämfört med stora företag när det gäller de materiella ändringarna i lagen eftersom bestämmelserna även fortsättningsvis är neutrala i förhållande till företagens storlek.

Lagarnas efterlevnad

När det gäller att se till att lagarna efterlevs sker detta på sedvanligt sätt inom det arbetsrättsliga området. Att arbetsgivaren följer lagen kontrolleras av arbetstagarorganisationen och den enskilde arbetstagaren. En arbetsgivare som märker att en arbetstagare inte fullgör sina skyldigheter enligt lagarna kan till exempel kräva rättelse av arbetstagaren.

Konsekvenser för offentliga finanser

Förändringarna antas inte få några effekter för offentliga finanser.

Konsekvenser för jämställdhet och integration

Ändringarna kan inte antas få några konsekvenser för jämställdheten. Ledighetens omfattning ändras inte. Föräldraledighetslagen är på samma sätt som tidigare neutral i förhållande till vilken förälder som tar ut ledigheten, mammaledighet undantagen.

Integrationen påverkas inte heller av ändringarna i lagarna. I den föreslagna lagen om ledighet för utbildning är rätten till ledighet för svensk-undervisning för invandrare oförändrad.

Konsekvenser för miljön

Förändringarna antas inte få några effekter för miljön.

Informationsinsatser och ikraftträdande

Ändringarna är av sådan karaktär att det inte kommer att krävas några större informationsinsatser. Förändringarna är inriktade på att förenkla lagstiftningen. Vidare är de föreslagna regler som innebär materiella ändringar i många fall utformade i linje med hur en ansvarsfull arbetsgivare och arbetstagare redan i dag agerar. Detta gäller särskilt skyldigheten att samråda och uppge hur länge ledigheten väntas pågå.

Det kan antas att arbetsmarknadsorganisationerna och andra intressenter informerar sina medlemmar om förändringarna.

Europeiska unionen

De ändringar som föreslås bedöms vara förenliga med relevant EU-rätt. I föräldraledighetslagen finns bestämmelser som genomför rådets direktiv

92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar¹⁵ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor¹⁶, likabehandlingsdirektivet. I den nya lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl finns bestämmelser som genomför rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

ILO

Sverige har inte ratificerat ILO:s konvention nr 183 om mammaledighet från 2000.

Enligt ILO:s konvention nr 140 om betald ledighet för studier ska medlemsstaterna bland annat utforma och genomföra en politik som syftar till att främja beviljande av betald studieledighet för viss typ av studier. I ILO:s konvention nr 156 om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar anges bland annat att varje medlemsstat i sin politik ska sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få förvärvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Med familjeansvar avses både ansvar för egna barn och för andra medlemmar av den närmaste familjen. I konventionen finns vidare regler för personer med familjeansvar om fritt val av sysselsättning, hänsynstagande till deras särskilda behov när det gäller anställningsvillkor och förbud mot att familjeansvar ska utgöra giltig grund för anställningsupphörande. Konventionerna nr 140 och nr 156 är ratificerade av Sverige.

De föreslagna ändringarna bedöms inte ha någon inverkan på Sveriges möjligheter att leva upp till skyldigheterna i nämnda konventioner.

15.1.4 Särskilt om föräldraledighetslagen

Rätten till föräldraledighet bedöms inte påverkas av de föreslagna förändringarna i föräldraledighetslagen. Det är dock i gällande rätt inte tydligt vem som bestämmer över hur delledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas. Förslaget om hur ledighet får tas ut innebär att det förtydligas att det är arbetstagaren som bestämmer över hur sådan ledighet ska tas ut.

Vidare innebär de föreslagna ändringarna bland annat att skyldigheten för arbetstagaren att uppskatta ledighetens längd även kommer att omfatta ledighet med tillfällig föräldrapenning som beror på sjukdom eller smitta. Redan i dag kan antas att de allra flesta arbetstagare underrättar arbetsgivaren om att de måste vara lediga för att till exempel vårda sjuka

¹⁵ EGT L 348, 28.11.1992, s. 1-8 (Celex 392L0085).

¹⁶ EGT L 269, 5.10.2002, s. 15-20 (Celex 302L0073).

barn och i samband med detta meddelar arbetsgivaren ungefär hur länge ledigheten beräknas pågå. Att detta kommer att anges uttryckligen i lagen kan därmed inte förväntas innebära någon ytterligare börda för arbetstagarna. Arbetsgivaren ges bättre möjligheter än i dag att undvika störningar av sin verksamhet.

15.1.5 Särskilt om lagen om rätt till ledighet för utbildning

Den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bibehåller den avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen som den nuvarande lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning ger uttryck för.

En kvalifikationstid föreslås införas för all typ av ledighet, även facklig utbildning. Detta ökar tryggheten för arbetsgivare, som kan räkna med att en nyanställd arbetstagare inte omgående kan begära ledigt enligt lagen.

Ledighet ska enligt förslaget om det är möjligt anmälas två månader i förväg, vilket bör ge en arbetsgivare tillräcklig tid att anpassa verksamheten för att kunna hantera arbetstagarens frånvaro. Detta bör kunna leda till att ledigheten inte behöver skjutas upp. Måste detta ändå ske, begränsas den tid under vilken ledighet för utbildning kan skjutas upp. En arbetstagare behöver därför inte vänta lika länge som i dag på att ledigheten faktiskt beviljas. Regelverket bör därför kunna tillämpas mer smidigt till gagn för både arbetsgivare och arbetstagare.

Kortare facklig utbildning behandlas fortfarande mer förmånligt än annan utbildning eftersom sådan ledighet endast föreslås kunna skjutas upp i två veckor. En arbetstagare har därför möjlighet att, utan längre fördröjning, delta i kortare fackliga kurser. Detta bedöms även vara rimligt ur ett arbetsgivarperspektiv eftersom det handlar om en kortare frånvaroperiod. Det är möjligt att genom kollektivavtal överenskomma att ledigheten kan skjutas upp längre tid. Det ska också framhållas att ledighet för fackliga förtroendemän och skyddsombud inte påverkas av förändringarna utan även fortsättningsvis regleras i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen respektive arbetsmiljölagen (1977:1160).

Det föreslås av förenklingskäl att det fackliga tolkningsföreträdet till stora delar avskaffas. Ändringen bedöms inte leda till försämrade möjligheter till kompetensutveckling för arbetstagare. Eftersom det, mot bakgrund av den begränsade möjligheten att skjuta upp kortare facklig utbildning, är viktigt för den fackliga organisationen att kunna fastställa vad som är facklig utbildning, behålls det fackliga tolkningsföreträdet i detta avseende.

Rätten till ledighet för svenskundervisning för invandrare kommer även fortsättningsvis att vara mer förmånlig än rätten till annan ledighet. Den föreslås därför omfattas vare sig av krav på kvalifikationstid eller möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp ledigheten. Eftersom en anmälan om ledighet som huvudregel ska göras två månader före ledighetens början bör en arbetsgivare i allmänhet ändå få tid att förbereda sig för att hantera frånvaron. I de fall arbetstagaren sent får kännedom att han eller hon mottagits till svenskundervisning för invandrare, och därmed inte kan anmäla ledigheten två månader innan, kan dock arbets-

givaren med kort varsel förlora en anställd. Problemet är emellertid generellt sett av mindre betydelse eftersom endast mycket få personer som deltar i svenskundervisning för invandrare har en anställning. Den olägenhet som en sådan reglering kan innebära för en arbetsgivare bör därmed inte uppväga fördelen med att arbetstagare snabbt har möjlighet att lära sig svenska. Detta bör även ligga i arbetsgivarens intresse.

15.2 Övriga förslag

15.2.1 Sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen

Ändringarna i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) är av relativt begränsad omfattning. Det kan konstateras att de inte har några negativa statsfinansiella konsekvenser eller negativ påverkan på företagens administrativa börda.

Förslagen är könsneutrala och påverkar inte jämställdheten mellan kvinnor och män och inte heller integrationen. Förslagen har inte någon påverkan på miljön.

15.2.2 Ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall

Förslaget har inga konsekvenser för statsfinanserna eller samhälls-ekonomi. Förslaget har ingen påverkan av betydelse för företagets arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt. Det påverkar inte heller domstolarnas eller Diskrimineringsombudsmannens arbetsbörda. Förslaget har inte några miljökonsekvenser.

16 Författningskommentar

16.1 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

1 §

I paragrafen anges vilka som omfattas av lagen.

Andra stycket har tillförts en ny punkt, 4. Härigenom tydliggörs att rätten till ledighet enligt lagen omfattar även en arbetstagare som utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna om så kallad steglös avräkning i 16 a kap. 2 § samma lag. Att en arbetstagare har denna rätt till ledighet framgår av 8 §. Tillägget innebär således ingen ändring i sak.

I övrigt har paragrafen endast ändrats i språkligt hänseende.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.1.

2 §

I paragrafen anges att ett avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen.

De bestämmelser om möjlighet till avvikelser från respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom kollektivavtal som fanns i andra respektive tredje styckena har flyttats till 3 § första och andra styckena. Möjligheten att bestämma den närmare tillämpningen i fråga om hel ledighet och förbudet mot missgynnande behandling har dock slopats. Innehållet i det tidigare fjärde stycket har flyttats till 3 a §. En hänvisning till 3 § har lagts till i paragrafen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

3 §

I paragrafen finns bestämmelser om vilka möjligheter det finns att avvika från eller bestämma den närmare tillämpningen i fråga om lagens bestämmelser genom kollektivavtal. Innehållet i paragrafen motsvarar i huvudsak tidigare 2 § andra och tredje styckena.

Enligt *första stycket* är det möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från lagen i fyra olika avseenden. Upplysningen om att central arbetstagarorganisation i detta sammanhang har samma innebörd som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har tagits bort. Vidare har orden på arbetstagersidan tagits bort. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Ändringen i *första stycket 1*, som i övrigt i huvudsak motsvarar tidigare 2 § andra stycket första strecksatsen, innebär att en arbetstagares anmälan om ledighet enligt 8 § inte omfattas av avvikelsemöjligheten. Vidare framgår det nu uttryckligen att det är tidpunkten för en anmälan som det är möjligt att avvika från.

Innehållet i *första stycket 2* är nytt. Enligt denna bestämmelse kan parterna avtala om en annan tidpunkt för när underrättelse enligt 14 § ska lämnas.

Första stycket 3 motsvarar tidigare 2 § andra stycket andra strecksatsen. Det är inte möjligt att avtala om avvikelser när det gäller återgång i arbete vid ledighet enligt 8 §.

Första stycket 4 motsvarar tidigare 2 § andra stycket tredje strecksatsen. Arbetsgivaren får inte skjuta upp återgången vid ledighet enligt 8 §.

Med undantag för tilläggen i första stycket 1 och 2 är det enbart fråga om redaktionella ändringar av bestämmelserna i stycket.

Av *andra stycket* framgår att det är möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation bestämma den närmare tillämpningen i fråga om förläggning av delledighet enligt 6 §. Bestämmelsen är med vissa redaktionella ändringar överförd från tidigare 2 § tredje stycket första strecksatsen. Möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen i fråga om förläggning av hel

ledighet och förbudet mot missgynnande behandling har dock tagits bort. Syftet med bestämmelsen om att det är möjligt att avtala om den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning är på samma sätt som tidigare i första hand att göra det möjligt för parterna att avtala om förläggning av delledighet enligt 6 § för arbetstagare med oregelbunden arbetstid, jämför prop. 1977/78:104 s. 49 f. Någon ändring i sak är inte avsedd i denna del. Ett avtal enligt detta stycke får inte innebära att arbetstagares rättigheter allmänt sänks under den nivå som lagen garanterar eller att lagens syfte urholkas, se anförd prop. s. 44.

Den förteckning över lagens olika former av föräldraledighet som tidigare fanns i paragrafen har tagits bort.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.2 och 6.2.

3 a §

Paragrafen är ny. I bestämmelsen anges att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och att han eller hon inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Bestämmelsen, som endast har ändrats redaktionellt, är överförd från tidigare 2 § fjärde stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.

4 §

Paragrafen, som innehåller bestämmelser om mammaledighet, har inte ändrats i sak. Bestämmelsen som tidigare fanns i tredje stycket andra meningen har flyttats till *andra stycket*. Hänvisningarna i andra stycket har ändrats med anledning av ändringarna av bestämmelserna i nuvarande 11 och 12 §§. Det framgår nu av 11 § tydligare att arbetstagaren bestämmer när ledigheten ska tas ut. På samma sätt som tidigare gäller att amningsledighet inte omfattas av den begränsning i fråga om antalet ledighetsperioder som finns i 12 §. Detta framgår numera av 12 § andra stycket.

Paragrafen har i övrigt endast ändrats språkligt.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.1.

6 §

I paragrafen, i vilken tidigare endast reglerades rätt till delledighet med föräldrapenning, behandlas numera rätt till delledighet både med och utan föräldrapenning. Ändringarna, som endast är av redaktionell art, innebär att bestämmelserna i tidigare 6 och 7 §§ har samordnats. Några ändringar i sak är inte avsedda.

Första stycket motsvarar delvis tidigare 7 §, men omfattar numera även ledighet med föräldrapenning med upp till en fjärdedel av normal arbetstid. En arbetstagare har således rätt till ledighet genom en förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel till dess barnet fyllt

åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet avslutat sitt första skolår oavsett om föräldrapenning utgår.

Bestämmelsen i *andra stycket* motsvarar delvis den tidigare paragrafen. Utöver den rätt till ledighet som stadgas i första stycket har en arbetstagare rätt till förkortning av normal arbetstid under förutsättning att han eller hon får föräldrapenning. Härmed avses dels delledighet i större omfattning än en fjärdedel, dels delledighet om 25 eller 12,5 procent för föräldrar till adopterade barn som är mellan åtta och tio år.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.2.

7 §

Paragrafen, som innehöll en bestämmelse om rätt till delledighet utan föräldrapenning, har upphävts. Innehållet i bestämmelsen har överförs till 6 § första stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.2.

8 §

I paragrafen regleras rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

Första stycket 1 har ändrats redaktionellt genom att hänvisningarna till enskilda paragrafer i 4 kap. lagen om allmän försäkring har tagits bort. En arbetstagare som får tillfällig föräldrapenning har rätt till ledighet under den tid som ersättningen avser oberoende av på vilken grund ersättningen betalats ut.

Även i *första stycket 2* och *3* samt i *andra stycket* har gjorts redaktionella ändringar.

Någon ändring i sak är inte avsedd.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.3.

10 §

I paragrafen behandlas frågor om anmälan, samråd och angivande av ledighetens längd.

Första stycket innehåller bestämmelser om anmälan när en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet. Nytt i förhållande till tidigare reglering är att en anmälan om ledighet enligt 8 § alltid ska lämnas så snart som möjligt. Detta kan i vissa fall, till exempel vid akut sjukdom, innebära att en anmälan får göras i efterhand. För övriga former av ledigheter är tiden för anmälan oförändrad.

Ändringen i *andra stycket* innebär att arbetstagaren, om det är möjligt, i samband med anmälan ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Regleringen omfattar även ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 §. Om det är möjligt avser i första hand denna typ av ledighet när den beror på sjukdom eller smitta av akut karaktär som gör att arbetstagaren inte kan anmäla ledigheten i förväg. Att det nu anges att samrådet ska ske i samband med anmälan utesluter inte att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att samråda om ledighetens förlägg-

ning vid en senare tidpunkt så länge inte arbetstagarens rätt till ledighet inskränks.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet enligt första stycket första meningen får bestämmas genom kollektivavtal. Avvikelsemöjligheten omfattar således inte en anmälan om ledighet enligt 8 §.

Motsvarande bestämmelser fanns tidigare huvudsakligen dels i 13 § såvitt avser anmälan, dels i 14 § första stycket såvitt avser samråd i fråga om ledighetens förläggning.

Paragrafen innehöll tidigare bestämmelser om antalet ledighetsperioder som nu återfinns i 12 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.1 och 6.5.2.

11 §

I paragrafen regleras hur ledighet får tas ut.

Ändringen innebär att bestämmelser om hur ledighet får tas ut har samlats i en paragraf. Paragrafen gäller samtliga ledighetsformer enligt lagen. Även delledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § och amningsledighet enligt 4 § omfattas således numera.

Av 12 och 13 §§ framgår att ledighet enligt 4 och 8 §§ inte omfattas av de begränsningar som anges i dessa paragrafer. En arbetstagare förfogar alltså över när sådan ledighet tas ut oavsett om det är fråga om ledighet under hel dag eller del av dag och oavsett vid vilken tidpunkt ledigheten tas ut. Några sakliga ändringar är inte avsedda.

Motsvarande bestämmelser fanns tidigare i fråga om hel ledighet i denna paragraf och när det gäller delledighet i 12 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.2.

12 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om antalet ledighetsperioder som har överförts från tidigare 10 §. Det framgår numera av *andra stycket* att amningsledighet enligt 4 § inte omfattas av begränsningen i första stycket. Detta framgick tidigare uttryckligen av 4 §. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Paragrafen innehöll tidigare bestämmelser om hur ledighet får tas ut vid förkortning av arbetstid. I 11 § finns numera en allmän bestämmelse om hur ledighet får tas ut.

I övrigt har bestämmelsen ändrats redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.4.1.

13 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om förläggning av delledighet enligt 6 §. Bestämmelserna är i huvudsak överförda från tidigare 14 § andra stycket. De är i sak oförändrade. Vissa språkliga och redaktionella ändringar har genomförts.

Av 3 § följer att den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning får bestämmas genom kollektivavtal. Genom sådant avtal

kan till exempel bestämmas om förläggning av delledighet för arbetstagare med skiftarbete eller på annat sätt oregelbunden arbetstid. Ett sådant avtal får dock inte innebära att arbetstagarens rättigheter allmänt sänks under den nivå som lagen garanterar eller att lagens syfte urholkas, jämför prop. 1977/78:104 s. 44.

Paragrafen innehöll tidigare bestämmelser om en arbetstagares anmälan om ledighet. Dessa frågor regleras numera i 10 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.6.

14 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att lämna underrättelse om ett beslut om att förlägga delledighet enligt 6 § på annat sätt än i enlighet med arbetstagarens önskemål. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i paragrafens tredje stycke. Underrättelse-skyldigheten har dock inskränkts och gäller numera enbart i förhållande till arbetstagaren och inte gentemot arbetstagarens lokala fackliga organisation. Det har införts en skyldighet att ange skälen för beslutet. Vidare har underrättelsefristen förlängts till en månad. På samma sätt som tidigare gäller att ett beslut som inte kan lämnas vid denna tidpunkt, till exempel för att arbetstagaren inte har iakttagit anmälningsfristen, ska lämnas så snart som möjligt.

I övrigt har paragrafen inte ändrats i annat än språkliga och redaktionella hänseenden.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för underrättelsen får bestämmas genom kollektivavtal.

Paragrafen innehöll tidigare i första stycket en regel om att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten samt en bestämmelse om att hel ledighet ska förläggas så att verksamheten hos arbetsgivaren ska fortgå utan påtaglig störning, om detta kan göras utan olägenhet för arbetstagaren. Skrivningen om att arbetstagaren ska förlägga hel ledighet så att verksamheten kan fortgå utan påtaglig störning om detta kan ske utan olägenhet för arbetstagaren har tagits bort. Skyldigheten att samråda om andra frågor än ledighetens förläggning har också tagits bort. I andra stycket fanns bestämmelser om ledighetens förläggning vid förkortad arbetstid. Dessa frågor regleras numera i 13 §. Samrådsskyldigheten regleras numera i 10 § andra stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.5.3 och 6.6.

15 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om återgång i arbete.

I *tredje stycket* har införts ett förtydligande om att en arbetstagare alltid har rätt att återgå i arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört. Återgången ska med andra ord inte kunna skjutas upp när den planerade ledigheten upphör. Detta har gällt även tidigare. Vidare har förtydligats att arbetsgivaren inte får skjuta upp återgången vid ledighet enligt 8 §. Inte heller detta innebär någon ändring i sak.

I övrigt har paragrafen ändrats språkligt.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete och den tid som arbetsgivaren har möjlighet att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete får bestämmas genom kollektivavtal. Möjligheten att avtala om avvikande regler i dessa avseenden gäller dock inte för ledighet enligt 8 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.7.

17 §

Paragrafen har endast ändrats språkligt.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2010.

16.2 Förslaget till lag om rätt till ledighet för utbildning

Bestämmelserna i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, förkortat studieledighetslagen, och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare har samordnats i en ny lag som innehållsmässigt i huvudsak motsvarar tidigare lagar. I den nya lagen likställs med svenskundervisning för invandrare motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100).

1 §

Av *första stycket* framgår att en arbetstagare har rätt till behövlig ledighet enligt lagen för att delta i utbildning. Bestämmelsen är i huvudsak överförd från 1 § första stycket studieledighetslagen med vissa redaktionella och språkliga ändringar. Motsvarande bestämmelse fanns i 1 § första stycket lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Det framgår nu tydligare att syftet med ledigheten är att arbetstagaren ska delta i utbildning. Någon ändring i sak är inte avsedd. Att en arbetstagare har rätt till behövlig ledighet innebär att den som följer undervisningen på annan tid än arbetstid i princip har rätt till ledighet från arbetet om det är nödvändigt med hänvisning till studiernas upplägg. I 7 § arbetstidslagen (1982:673) anges att ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid vid beräkning av övertid likställs med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

Av *andra stycket* framgår att om det finns en avvikande bestämmelse i annan lag så gäller den bestämmelsen. Sådana särskilda regler finns till exempel i 6 kap. 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) samt i 6 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. En motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 1 § andra stycket studieledighetslagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1, 7.2 och 7.3.

2 §

Lagen är i princip tvingande till arbetstagares förmån. Lagen utgör inte hinder mot avtal om bättre förmåner för arbetstagaren. Avvikelser från lagen får göras genom kollektivavtal i enlighet med vad som framgår av 3 § första stycket. Att det är möjligt att genom kollektivavtal avtala om den närmare tillämpningen i ett visst fall framgår av 3 § andra stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.4.

3 §

Av *första stycket* framgår i vilka avseenden avvikelser från lagen får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Begreppet central arbetstagarorganisation har samma innebörd som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. När det gäller annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen får avvikelser göras från regleringen om kvalifikationstid respektive möjligheten att skjuta upp ledigheten och arbetsgivarens underrättelse om att ledigheten skjuts upp. Ledighet för svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen omfattas inte av bestämmelserna om kvalifikationstid eller arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten. Motsvarande möjligheter förelåg enligt tidigare 2 § studieledighetslagen. Avvikelsemöjligheten beträffande arbetsgivarens underrättelse om att ledigheten skjuts upp avser numera uttryckligen dock endast tidpunkten för beskedet. I studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare fanns avvikelsemöjligheter gällande reglerna om arbetstagarens anmälan om ledighet och återgång i arbete. Dessa regler återfinns i huvudsak i den nya lagen. De har dock nu utformats för att överensstämma med motsvarande bestämmelser i föräldraledighetslagen (1995:584).

Av *andra stycket* framgår att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom sådant kollektivavtal som avses i första stycket. Att parterna får avtala om den närmare tillämpningen innebär att ett sådant avtal inte får leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett blir sämre än lagens eller till att lagens syften urholkas, jämför till exempel prop. 1977/78:104 s. 44. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 9 § andra stycket studieledighetslagen respektive 2 § första stycket lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.4.

4 §

I paragrafen anges att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och att han eller hon inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Bestämmelsen ger uttryck för den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats.

Motsvarande bestämmelse fanns i 2 § tredje stycket studieledighetslagen och i 2 § andra stycket lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.4.

5 §

Av *första stycket* framgår att kvalifikationstid gäller för annan ledighet än ledighet för deltagande i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen. Motsvarande bestämmelse fanns i 3 § första stycket studieledighetslagen, Numera omfattas dock även facklig utbildning av kravet på kvalifikationstid.

I *andra stycket* finns en bestämmelse om hur anställningstiden ska beräknas. Liksom i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet hänvisas till 3 § lagen (1982:80) om anställningskydd. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 3 § tredje stycket studieledighetslagen.

Av 3 § följer att avvikande regler om kvalifikationstid får bestämmas genom kollektivavtal. Detta innebär dock inte att det får avtalas om kvalifikationstid för ledighet för svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.5.

6 §

I paragrafen regleras anmälan om ledighet, samråd och skyldigheten att ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Paragrafen har utformats i överensstämmelse med motsvarande paragrafer i övriga ledighetslagar.

Av *första stycket* framgår att en arbetstagare ska anmäla behov av ledighet senast två månader innan ledigheten ska börja eller så snart som möjligt. Det görs undantag från tvåmånadersregeln i de fall där till exempel ett antagningsbesked lämnas senare. Av 7 § följer att en arbetsgivare som inte vill bevilja ledigheten kan skjuta upp denna i högst sex månader efter anmälan. Denna tidsfrist gäller oberoende av när ledigheten ska ta sin början. En arbetstagare som vill försäkra sig om ledighet för att kunna delta i en viss utbildning kan således ansöka om ledighet i god tid. En arbetstagare som vill delta i en kortare facklig utbildning och som anmäler detta senast två månader före ledighetens början kan räkna med att få delta eftersom sådan utbildning endast kan skjutas upp i två veckor efter anmälan.

I *andra stycket* anges bland annat att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Båda parterns intressen ska beaktas. Utgångspunkten är att parterna ska komma överens om ledighetens förläggning. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagaren. I begreppet samråd ligger att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen ska beaktas, jämför prop. 1994/95:207 s. 37. Arbetstagaren ska också uppge hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet för att delta i annan utbildning än svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen får bestämmas genom kollektivavtal.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.6.

7 §

Av *första stycket* följer att arbetsgivaren har möjlighet att skjuta upp ledigheten högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. En arbetsgivare har emellertid inte rätt att skjuta upp ledighet som ska utnyttjas för deltagande i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen. Särskilda regler gäller för ledighet för att delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor om ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka.

I *andra stycket* regleras arbetsgivarens underrättelseskyldighet i de fall denne beslutar att skjuta upp ledigheten. Motsvarande bestämmelse fanns i 4 § studieledighetslagen. Arbetsgivaren är dock numera inte är skyldig att underrätta den berörda arbetstagarorganisationen om ett sådant beslut.

Av *tredje stycket* följer att fackligt tolkningsföretråde gäller i frågan om den ledighet som arbetstagaren begärt avser facklig eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Av 3 § följer att avvikande regler får bestämmas genom kollektivavtal dels avseende möjligheten att skjuta upp annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen, dels avseende tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.7 och 7.8.

8 §

I paragrafen förtydligas att en arbetsgivare som inte skjuter upp ledigheten enligt 7 § ska förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål. En förutsättning är naturligtvis att rätt till ledighet föreligger enligt lagens övriga bestämmelser.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.7.

9 §

I paragrafen regleras en arbetstagares rätt att avbryta sin ledighet och återuppta sitt arbete. Bestämmelsen har sin motsvarighet i övriga ledighetslagar.

I 10 § studieledighetslagen och i 5 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare fanns bestämmelser om återgång i arbete.

Av 3 § följer att avvikande regler får bestämmas genom kollektivavtal dels avseende tidpunkten för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete, dels avseende den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.9.

10 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om anställningsskydd som är utformad på samma sätt som i övriga ledighetslagar. Motsvarande bestämmelse fanns i 8 § studieledighetslagen och 6 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.10.

11 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om skydd för anställningsvillkoren i huvudsak motsvarande den bestämmelse som finns i övriga ledighetslagar, föräldraledighetslagen undantagen. Bestämmelser om skydd för anställningsvillkoren fanns i 9 § studieledighetslagen och 7 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Av 3 § följer att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom kollektivavtal. Ett sådant avtal får inte leda till att arbetstagarens förmåner allmänt sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas, jämför till exempel prop. 1977/78:104 s. 44.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.10.

12 §

Paragrafen, som innehåller bestämmelser om skadeståndsskyldighet, är utformad i enlighet med motsvarande bestämmelse i bland annat föräldraledighetslagen. Bestämmelsen i *andra stycket* är emellertid överförd från tidigare 13 § andra stycket studieledighetslagen, dock med vissa redaktionella ändringar. Bestämmelser om skadeståndsskyldighet fanns tidigare i 13 § studieledighetslagen och 8 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.8 och 7.11.

13 §

Paragrafen innehåller rättegångsbestämmelser och preskriptionsregler. Rättegångsbestämmelser fanns tidigare i 8 och 15 §§ studieledighetslagen och 9 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. I 14 § studieledighetslagen fanns särskilda regler om preskription. Reglerna är utformade som motsvarande bestämmelser i övriga ledighetslagar.

I *tredje stycket* finns en bestämmelse om en domstols möjlighet att i visst fall meddela interimistiskt beslut. Motsvarande bestämmelse fanns i 15 § andra stycket studieledighetslagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.8 och 7.12.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Lagen träder i kraft den 1 augusti 2010, då studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare ska upphöra att gälla. För en anmälan om ledighet som lämnats före den 1 augusti 2010 gäller äldre föreskrifter om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpning av den nya lagen.

16.3 Förslaget till lag om rätt till ledighet för närstående-vård och av trängande familjeskäl

Bestämmelserna i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl har samordnats med ledighetsbestämmelserna i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård. I huvudsak är det endast fråga om redaktionella eller språkliga ändringar. Regleringen om ersättning vid närståendevård finns kvar i 1988 års lag, vars rubrik har ändrats till lagen om ersättning vid närståendevård.

1 §

I paragrafen regleras rätt till ledighet för närståendevård. Bestämmelserna, som är överförda från tidigare 20 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård, har endast bearbetats redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

2 §

I paragrafen regleras rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Bestämmelserna är överförda från tidigare 1 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Någon ändring i sak är inte avsedd. För rätt till ledighet krävs att det uppstått en akut situation i familjen som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Det ska vara fråga om en force majeure-situation som har samband med trängande familjeskäl. Familjeskäl ska avse sjukdom eller olycka. Bestämmelserna om ledighet på denna grund genomför motsvarande regler i rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS avseende rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure, se prop. 1997/98:81 s. 17 f.

Av 4 § följer att rätten till ledighet av trängande familjeskäl får begränsas på visst sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

3 §

Lagen är i princip tvingande till arbetstagares förmån vilket innebär att det inte är möjligt att avtala om sämre förmåner än dem som regleras i lagen. Det finns dock inget hinder mot avtal om bättre förmåner för arbetstagaren. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 21 § lagen om

ersättning och ledighet för närståendevård och 2 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

I *andra meningen* anges att avvikelser från lagen genom kollektivavtal kan göras enligt 4 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

4 §

Av *första stycket* framgår att rätten till ledighet av trängande familjeskäl får begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Bestämmelsen har med vissa redaktionella ändringar överförts från 2 § andra stycket lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Av *andra stycket* framgår att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom kollektivavtal. Att parterna får avtala om den närmare tillämpningen innebär att ett sådant avtal inte får leda till att arbetstagarens förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas, jämför prop. 1977/78:104 s. 44.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

5 §

I paragrafen anges att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 4 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och att han eller hon inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Bestämmelsen ger uttryck för den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 2 § tredje stycket lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

6 §

Av *första stycket* framgår att den som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det så snart som möjligt till arbetsgivaren. Att en anmälan om ledighet ska göras så snart som möjligt kan, till exempel då ledigheten är föranledd av akut sjukdom, innebära att den får lämnas i efterhand. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak tidigare 22 § första meningen lagen om ersättning och ledighet för närståendevård. I lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl fanns inte någon motsvarande bestämmelse.

Enligt *andra stycket* ska arbetstagaren, om det är möjligt, i samband med anmälan samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Dessa skyldigheter får anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Utgångspunkten är att parterna kan komma överens om ledighetens förläggning. Samråds-

initiativet ligger hos arbetstagaren. I begreppet samråd ligger att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att både arbetsgivarens och arbetstagarens intressen ska beaktas, jämför prop. 1994/95:207 s. 37. Det ligger dock i sakens natur att utrymmet för ett sådant samråd kan bli begränsat när det är fråga om en brådskande ledighet. Finns inte tid att samråda behövs det inte heller. Arbetstagaren kan dock alltid, även sedan ledigheten påbörjats, underrätta arbetsgivaren om hur länge ledigheten kan beräknas pågå. Motsvarande bestämmelse om angivande av ledighetens längd fanns tidigare i 22 § andra meningen lagen om ersättning och ledighet för närståendevård. I lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl fanns inte någon motsvarande bestämmelse.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

7 §

Paragrafen innehåller ett tydliggörande av att arbetstagaren har rätt att ta ut ledighet när han eller hon begär det. En förutsättning för detta är naturligtvis att rätt till ledighet föreligger enligt lagens övriga bestämmelser.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

8 §

Paragrafen reglerar arbetstagarens rätt att avbryta ledigheten och återgå i arbete. Rätten till ledighet upphör så fort grunden för ledighet inte längre föreligger. Arbetstagaren har då både en rätt och en skyldighet att återgå i arbete. Arbetsgivaren har enligt denna lag ingen möjlighet att skjuta upp återgången i arbete. Om arbetstagaren underrättat arbetsgivaren om att ledigheten skulle ha pågått en viss tid hindrar det inte arbetstagaren från att återuppta arbetet i samma omfattning som tidigare om det visar sig att behov av ledighet inte längre finns.

Bestämmelsen i *första stycket* motsvarar bestämmelsen i tidigare 23 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård. I lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl fanns inte någon motsvarande bestämmelse.

I *andra stycket* anges att en arbetstagare ska underrätta arbetsgivaren om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att avbryta ledigheten och återuppta sitt arbete.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.4.

9 §

Paragrafen överensstämmer med motsvarande reglering i övriga ledighetslagar med undantag av föräldraledighetslagen som har ett särskilt missgynnandeförbud. Bestämmelsen förbjuder uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida enbart på den grunden att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. Sker det ändå ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 24 § lagen om ersättning

och ledighet för närståendevård och 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.5.

10 §

I paragrafen regleras skyddet för anställningsvillkoren. Motsvarande bestämmelse fanns i 25 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

I 4 § anges att det i kollektivavtal som har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren. Ett sådant avtal får inte leda till att arbetstagares förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas, jämför till exempel prop. 1977/78:104 s. 44.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.5.

11 §

I paragrafen regleras arbetsgivarens skadeståndsansvar för brott mot lagen. Bestämmelsen överensstämmer med motsvarande reglering i övriga ledighetslagar. Motsvarande bestämmelse fanns i 26 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 5 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.5.

12 §

Bestämmelsens utformning överensstämmer med motsvarande bestämmelser i övriga ledighetslagar. Motsvarande bestämmelse fanns i 27 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 6 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.5.

Ikraftträdande

Lagen träder i kraft den 1 augusti 2010, då lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl upphör att gälla.

16.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Bestämmelserna i tidigare 20–27 §§ lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård har flyttats till den nya lagen (2010:000) om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl. Till följd av detta har rubriken i 1988 års lag ändrats till lag om ersättning för närståendevård.

1 §

Paragrafen har ändrats till följd av att lagen inte längre innehåller några bestämmelser om ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående. Bestämmelser om sådan ledighet finns i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Andra stycket innehåller en upplysning om att bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård finns i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2010.

16.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

1 §

I paragrafen regleras rätten till ledighet. Motsvarande bestämmelser fanns tidigare dels i denna paragraf, dels i 3 § första stycket.

I *andra stycket andra meningen* har rekvisitet inte innebära väsentlig olägenhet ersatts med inte medföra påtaglig störning. Någon ändring i sak är dock inte avsedd. Påtaglig störning har här samma innebörd som tidigare väsentlig olägenhet och som i bestämmelsen om förläggning av delledighet i 13 § föräldraledighetslagen (1995:584), tidigare 14 §. Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet medför en störning för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Det är endast om den begärda ledigheten skulle medföra en påtaglig störning, det vill säga stora påfrestningar, för arbetsgivarens verksamhet som förutsättningar för rätt till ledighet inte föreligger, jämför prop. 1994/95:207 s. 45 f. Ett exempel på en påtaglig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på normalt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Som en påtaglig störning får också räknas större kostnadsökningar. Däremot bör normal fördyring i samband med att arbetsgivaren anställer en vikarie inte betraktas som påtaglig störning för arbetsgivarens verksamhet. En störning som beror på att arbetsgivaren väljer att inte anställa en vikarie är normalt inte skäl att vägra arbetstagaren ledighet, se prop. 1997/98:27 s. 13f.

Bestämmelsen har i övrigt endast bearbetats i språkligt och redaktionellt hänseende.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

2 §

I paragrafen anges att ett avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen. De bestämmelser om möjligheter till avvikelser från respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom

kollektivavtal som tidigare fanns i andra respektive tredje styckena återfinns nu i 2 a §. Innehållet i det tidigare fjärde stycket är överfört till 2 b §. En hänvisning till 2 a § har lagts till i paragrafen.

Ändringarna är endast av redaktionell art.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

2 a §

Paragrafen är ny. I paragrafen finns bestämmelser om möjligheter till avvikelser från respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom kollektivavtal. Bestämmelserna är med vissa språkliga och redaktionella ändringar överförda från tidigare 2 § andra och tredje styckena.

Upplysningen i *första stycket* om att central arbetstagarorganisation i detta sammanhang har samma innebörd som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har tagits bort liksom orden på arbetstagersidan. Någon ändring i sak är inte avsedd. Av *första stycket 1* framgår det nu uttryckligen att det är tidpunkten för arbetstagens anmälan om ledighet som omfattas av avvikelsemöjligheten.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

2 b §

Paragrafen är ny. I paragrafen anges att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 a § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och att han eller hon inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Bestämmelsen, som endast har ändrats redaktionellt, är överförd från tidigare 2 § fjärde stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

3 §

I paragrafen regleras kvalifikationstid. Bestämmelserna är i huvudsak överförda från tidigare 4 §. Språkliga och redaktionella ändringar har dock gjorts.

Innehållet i det tidigare första stycket har flyttats till 1 §. Innehållet i det förutvarande andra stycket har flyttats till 4 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

4 §

I paragrafen regleras det antal ledighetsperioder en arbetstagare har rätt till. Bestämmelsen, som är oförändrad, är överförd från tidigare 3 § andra stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

5 §

I paragrafen regleras anmälan om ledighet, samråd och skyldigheten att ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Paragrafen har utformats i överensstämmelse med motsvarande bestämmelser i övriga ledighetslagar.

Ändringarna i *första stycket* innebär dels att andra meningen har flyttats till det nya andra stycket, dels att anmälningstiden för en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet har förkortats med en månad. Första stycket har därutöver ändrats språkligt.

Av 2 a § följer att avvikelser avseende tidpunkten för en anmälan om ledighet får göras genom kollektivavtal.

Andra stycket är nytt och innehåller såsom tidigare första stycket en bestämmelse om skyldigheten att i samband med anmälan ange ledighetens längd. En bestämmelse om att arbetstagaren i samband med anmälan ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning, till exempel när ledigheten ska påbörjas, har införts. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagaren. I begreppet samråd ligger att en dialog ska föras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren där bådadas intressen ska beaktas. Genom samrådet kan det finnas förutsättningar för att finna en tidpunkt då ledigheten kan påbörjas utan att arbetsgivarens verksamhet påtagligt störs.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3.

6 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om en arbetsgivares beslut om ledigheten. Ändringarna innebär dels att ett beslut om ledigheten ska lämnas senast en månad före den önskade ledighetens början, dels att arbetsgivaren ska ange skälen för beslutet om det går arbetstagaren emot.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.4.

7 §

I paragrafen regleras en arbetstagares rätt att avbryta sin ledighet och återuppta sitt arbete.

Ändringen i *tredje stycket* innebär att en arbetsgivares möjlighet att skjuta upp återgången i arbete för arbetstagare som vill avbryta ledigheten i förtid begränsas till de fall när ledigheten varit avsedd att pågå mer än en månad. Vidare har införts ett förtydligande om att en arbetstagare alltid har rätt att återgå i arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört. Detta har gällt även tidigare.

I övrigt är ändringarna enbart av språklig karaktär.

Av 2 a § följer att avvikande bestämmelser avseende tidpunkten för arbetstagarens underrättelse och den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete får bestämmas genom kollektivavtal.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.5.

8 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om anställningsskydd. Ändringarna är enbart av språklig och redaktionell art.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.6.

10 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om skadestånd. Ändringarna är enbart av redaktionell art.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.6.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2010.

16.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

5 §

I paragrafen anges att ett avtal som inskränker arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen. De bestämmelser om möjligheter till avvikelser från respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom kollektivavtal som tidigare fanns i andra respektive tredje styckena återfinns nu i 5 a §. Möjligheten att genom kollektivavtal bestämma den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning har tagits bort.

En hänvisning till 5 a § har lagts till i paragrafen.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

5 a §

I paragrafen, som är ny, finns bestämmelser om vilka möjligheter det finns att avvika från eller bestämma den närmare tillämpningen av lagens bestämmelser genom kollektivavtal. Bestämmelserna motsvarar i huvudsak tidigare reglering i 5 § andra och tredje styckena.

Enligt *första stycket* är det möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från lagen i fyra olika avseenden. Av *första stycket 1* framgår det nu uttryckligen att det är tidpunkten för arbetstagarens anmälan om ledighet som omfattas av avvikelsemöjligheten. Upplysningen om att central arbetstagarorganisation i detta sammanhang har samma innebörd som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och bestämningen på arbetstagsarsidan har tagits bort. Någon ändring i sak är inte avsedd.

I *andra stycket* har möjligheten att genom kollektivavtal bestämma den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning tagits bort.

I övrigt har lagtexten ändrats språkligt.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

6 §

Paragrafen, som innehåller en bestämmelse om i vilka fall en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 5 a § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, har endast ändrats språkligt och redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

7 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om anmälan, samråd och arbetstagarens skyldighet att ange ledighetens längd.

Ändringen i *första stycket* innebär endast att innehållet i andra meningen har flyttats till det nya andra stycket.

I *andra stycket* finns bestämmelser om samråd om ledighetens förläggning och om att arbetstagaren ska ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Att det nu anges att samrådet ska ske i samband med anmälan utesluter inte att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att samråda om ledighetens förläggning vid en senare tidpunkt så länge inte arbetstagarens rätt till ledighet inskränks. Motsvarande bestämmelser fanns tidigare i 8 § första stycket respektive 7 § andra meningen, även med det undantaget att skyldigheten att samråda tidigare också omfattade andra frågor som rör ledigheten.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

8 §

I paragrafen anges hur ledigheten ska förläggas när en överenskommelse om hur den ska tas ut inte kan träffas. Denna bestämmelse fanns tidigare i andra stycket. Innehållet i det tidigare första stycket har flyttats till 7 § andra stycket. Skyldigheten att samråda om andra frågor som rör ledigheten har dock tagits bort. I övrigt har paragrafen endast ändrats språkligt i mindre mån.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

11 §

Bestämmelsen kvarstår i sak oförändrad, men har ändrats redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2010.

- 16.7 Förslaget till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Lagen upphör att gälla vid utgången av juli 2010.
Förslaget behandlas i avsnitt 11.

- 16.8 Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

13 kap.

5 §

Paragrafen har upphävts. Den innehöll tidigare en bestämmelse om skyldighet för en kommun att samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om en arbetstagares deltagande i svenskundervisning för invandrare och undervisningens förläggning.

Enligt lagen om rätt till ledighet för utbildning har en arbetstagarare en ovillkorlig rätt till ledighet i den omfattning som krävs för att delta i svenskundervisning för invandrare. Enligt 6 § lagen (2010:000) om rätt till ledighet för utbildning ska arbetstagararen i samband med sin anmälan om ledighet samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning.

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.

- 16.9 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

33 kap.

1 §

Ändringen i *första stycket 1* innebär att Diskrimineringsombudsmannen kan förordna om sekretess för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärende om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) under samma förutsättningar som gäller för sekretess i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567).

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

36 kap.

4 §

Ändringen i *första stycket 2* innebär att en domstol kan förordna om sekretess för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i mål om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen under samma förutsättningar som gäller för sekretess i mål enligt någon av de övriga lagar som räknas upp i bestämmelsen.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2010.

16.10 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

5 kap.

3 a §

Paragrafen och rubriken närmast före paragrafen är ny. Innebörden av paragrafen är dels att anställningsförhållandet ska anses som upplöst om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, dels att arbetsgivaren för sin vägran ska betala skälig ersättning till arbetstagaren med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ändringen har gjorts i förtydligande syfte. Ersättningen beräknas på den lön som arbetstagaren rent faktiskt hade när anställningen upphörde. Med lön avses detsamma som i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortat anställningsskyddslagen. I rättsfallet AD nr 35 fann Arbetsdomstolen att uttrycket månadslön i 39 § anställningsskyddslagen syftar på den direkta kontantersättningen och alltså inte innefattar andra anställningsförmåner. I rättsfallet AD 1997 nr 84 kom domstolen fram till att bestämmelsen i 39 § anställningsskyddslagen tar sikte på den ordinarie månadslön som arbetstagaren har fått och att det därför inte ska göras något påslag för semesterersättning. Vilken ersättning som är skälig bedöms utifrån arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Den bör alltså i princip sättas högre när en längre anställning upphört än när fråga är om en anställning av kortare varaktighet. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som framgår av 39 § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.2.

6 kap.

8 §

Paragrafen har ändrats på så sätt att hänvisningen till 39 § första stycket första meningen anställningsskyddslagen tagits bort. Det framgår nu i stället av 5 kap. 3 a § att anställningsförhållandet ska anses som upplöst om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande.

Förslaget behandlas i avsnitt 13.2.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 juli 2010. De nya bestämmelserna ska endast tillämpas vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 1 juli 2010.

Sammanfattning av promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15)

I promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15) görs i för-
enklingssyfte en översyn av och föreslås vissa ändringar i samtliga så
kallade ledighetslagar, semesterlagen (1977:480) undantagen. De lagar
som omfattas av ändringsförslagen är föräldraledighetslagen (1995:584),
lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
(studieledighetslagen), lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svensk-
undervisning för invandrare, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för
att bedriva näringsverksamhet, lagen (1988:1465) om ersättning och
ledighet för närståendevård, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av
trängande familjeskäl, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa
föreningsuppdrag inom skolan, m.m. och lagen (2008:565) om rätt till
ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Syftet med förslagen är att förenkla lagarna och minska företagens
administrativa kostnader. Förslagen innebär att ledighetslagstiftningen
samordnas, förenklas och förtydligas, bland annat när det gäller disposi-
tion, rubriker och tidsfrister. Därmed underlättas överblickbarhet och
tillämpbarhet. Studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för
svenskundervisning för invandrare föreslås slås samman till en ny lag.
Även lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och ledighets-
bestämmelserna i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård
föreslås läggas samman i en ny lag. Lagen om rätt till ledighet för vissa
föreningsuppdrag inom skolan, m.m. föreslås upphävas. Därmed kommer
antalet ledighetslagar, utöver semesterlagen, att minska från åtta till fem.

I de nya och kvarvarande fem lagarna föreslås att bestämmelserna för-
enklas och renodlas så långt som möjligt. Vidare föreslås att arbets-
givarens informationsskyldighet gentemot den fackliga organisationen
begränsas när det gäller information om beslut som går arbetstagaren
emot.

Det materiella innehållet i reglerna om rätt till ledighet påverkas endast
i mindre omfattning av de föreslagna ändringarna. En arbetstagares rätt
till ledighet kommer i princip att vara oförändrad jämfört med vad som
gäller i dag.

Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)

dels att 7 § ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast efter 2 § samt rubrikerna närmast före 3, 7, 12 och 13 §§ ska utgå,

dels att 1–4, 6, 8, 10–15 och 17 §§ samt rubrikerna närmast före 6 och 11 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas nya rubriker närmast efter 3 § samt närmast före 12 och 17 §§ av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*1 §¹⁷

En arbetstagare har som förälder rätt *att vara ledig* från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har *också* en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

En arbetstagare har som förälder rätt *till ledighet* från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder, *eller*
4. utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § samma lag.

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

2 §¹⁸

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

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. *Avvikelse från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 3 §.*

¹⁷ Senaste lydelse 2006:442.

¹⁸ Senaste lydelse 2006:442.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagersidan 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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

3 §¹⁹

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

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagen i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagers anmälan om ledighet enligt 12 § första stycket första meningen,
2. tidpunkten när underrättelse enligt 14 § ska lämnas,

¹⁹ Senaste lydelse 2008:563.

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. Hel ledighet eller ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med hälften för en förälder till ett barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag (ledighet med vårdnadsbidrag, 9 §).

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

3. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete vid annan ledighet än enligt 8 § (15 § andra stycket), och

4. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning (13 § andra stycket).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt första eller andra 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.

Rätten till ledighet

Mammaledighet

4 §²⁰

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 §§.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10–15 §§.

Delledighet med föräldrapenning

Delledighet med eller utan föräldrapenning

6 §²¹

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

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 skolar.

En förälder har därutöver rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel när föräldern uppbär föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring i motsvarande omfattning.

²⁰ Senaste lydelse 2000:580.

²¹ Senaste lydelse 2006:442.

8 §²²

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

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring,

2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 11 § samma lag, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller

3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 a § samma lag, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag.

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 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring.

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring,

2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning i egenskap av förälder, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller

3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning efter överlåtelse från barnets förälder, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag.

10 §

Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall 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 för föräldrautbildning m. m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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.

Denna begränsning gäller dock inte

1. ledighet enligt 8 §, eller
2. ledighet för föräldrautbildning m. m. under vilken arbetstagaren får ersättning enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

Hur ledigheten får tas ut

11 §

Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som

Ledighet får tas ut den eller de dagar och vid de tidpunkter som

²² Senaste lydelse 2008:933.

arbetstagaren begär.

arbetstagaren begär, med de Bilaga 2
inskränkningar som följer av 10
och 13 §§.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

Anmälan och beslut om ledighet

12 §²³

Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Anmälan om ledighet enligt 8 § ska lämnas så snart som möjligt.

I samband med anmälan ska arbetstagaren, om det är möjligt, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

13 §²⁴

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.

Kan överenskommelse inte träffas om förläggningen av delledighet enligt 6 § ska arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga sådan ledighet på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar eller till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

²³ Senaste lydelse 2001:143.

²⁴ Senaste lydelse 2008:933.

14 §²⁵

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

Om arbetsgivaren inte förlägger delledighet enligt 6 § i enlighet med arbetsstagarens önskemål ska arbetsgivaren underrätta arbetsstagaren om beslutet och skälen för detta. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske ska underrättelsen lämnas så snart som möjligt.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetsstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetsstagarens 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 arbetsstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetsstagaren och arbetsstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

15 §

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

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får

²⁵ Senaste lydelse 2001:143.

arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot under rättelsen.

arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot under rättelsen. *Arbetsgivaren får dock inte skjuta upp återgången vid ledighet enligt 8 §. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.*

Bilaga 2

Anställningsskydd

17 §²⁶

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, *skall* uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, *ska* uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

²⁶ Senaste lydelse 2006:442.

Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till behövlig ledighet från sin anställning för att delta i utbildning enligt vad som följer av denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagen i fråga om

1. kvalifikationstid för annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare (4 §)

2. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare (5 § första stycket),

3. möjligheten att skjuta upp annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare (6 § första stycket),

4. tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp (6 § andra stycket),

5. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete (7 § andra stycket), och

6. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (9 §).

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

Kvalifikationstid

4 § Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. Detta gäller dock inte rätt till ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100).

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen Bilaga 2 (1982:80) om anställningsskydd.

Anmälan och beslut om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska 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 samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

6 § En arbetsgivare får skjuta upp ledigheten i högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. Detta gäller dock inte ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100). Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka får dock arbetsgivaren skjuta upp ledigheten i högst två veckor efter anmälan.

Om arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för detta. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske ska underrättelsen lämnas så snart som möjligt.

Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om den ledighet som arbetstagaren begärt avser facklig eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens uppfattning till dess tvisten har slutligt prövats.

Återgång i arbete

7 § 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, ska 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. Arbetstagaren har dock alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

Anställningsskydd

8 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedats enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

9 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

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

En arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 6 § tredje stycket tillkommer arbetstagarorganisationen, har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som trätt i stället för 6 § första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

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

Rättegång

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

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 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.

Utan hinder av 6 § tredje stycket kan domstol meddela beslut i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt har prövats. Yrkande om ett sådant beslut får dock inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010, då lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare ska upphöra att gälla.

2. För en anmälan om ledighet som lämnats före ikraftträdandet av den nya lagen ska äldre bestämmelser tillämpas om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpning av den nya lagens bestämmelser.

Förslag till lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning i de former som anges i 2 och 3 §§ och i övrigt enligt vad som följer av denna lag.

Ledighet för närståendevård

2 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet under tid då han eller hon uppbär hel ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning för närståendevård och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon uppbär halv eller tre fjärdedels ersättning enligt den lagen.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt samma lag, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, har arbetstagaren rätt till ledighet.

Ledighet av trängande familjeskäl

3 § En arbetstagare har rätt till behövlig ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

4 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 5–7 §§.

5 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får bestämmas att rätten till ledighet av trängande familjeskäl begränsas avseende antal dagar

1. om året, och
2. vid varje tillfälle.

6 § Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (11 §).

7 § Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 eller 6 § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtals-

slutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal. Bilaga 2

Anmälan om ledighet

8 § En arbetstagarare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

I samband med anmälan ska arbetstagararen, om det är möjligt, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Återgång i arbete

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

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

Anställningsskydd

10 § Om en arbetstagarare sägs upp eller avskedades enbart på grund av att arbetstagararen begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagararen begär det.

11 § En arbetstagarare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

12 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska 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

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

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 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.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010, då lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska upphöra att gälla.

Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

dels att 20–27 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 20 § ska utgå,

dels att rubriken till lagen och 1 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 3 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård

Lag om ersättning för närståendevård

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning *och ledighet* i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ersättning i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående.

3 a §

Bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård finns i lagen (2010:00) om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Häri genom föreskrivs i fråga om lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

dels att 1, 2, 3–8 och 10 §§ samt rubrikerna närmast före 1, 3 och 4 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 2 a §, samt närmast före 2 § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Allmänna bestämmelser

Rätten till ledighet

1 §

En arbetstagare har *enligt denna lag rätt att vara ledig* från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet.

En arbetstagare har *rätt till hel ledighet* från sin anställning *under högst sex månader* för att *själv eller genom juridisk person* bedriva näringsverksamhet.

Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller medföra påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 §

Ett avtal som innebär att *arbetstagarens* rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Ett avtal som innebär att *arbetstagares* rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. *Avvikelse från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 2 a §.*

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidans 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

1. anmälan om ledighet (5 §),

2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även den närmare tillämpningen av bestämmelserna i 9 § om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

2 a §

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagen i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet (5 § första stycket),

2. tidpunkten för en arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete (7 § andra stycket), och

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (9 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt första eller andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbets-

tagarorganisationen, om arbetstagarorganisationerna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Rätten till ledighet

Kvalifikationstid

3 §

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Kvalifikationstid

Antalet ledighetsperioder

4 §

Som villkor för en arbetstagares rätt till ledighet enligt 3 § gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

5 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början.

I samband med anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighets förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

6 §

Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att ledigheten anmäldes meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

Om arbetsgivaren inte medger ledigheten ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för detta. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början.

7 §

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

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

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

En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

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. En arbetstagare har dock alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

8 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Om en arbetstagare ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

10 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer.

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

Skadestånd enligt första stycket

Om det är skäligt kan

kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. *skadeståndet sätts ned eller helt falla bort.* Bilaga 2

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

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska upphöra att gälla vid utgången av juli 2010.

Förslag till ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

dels att 5, 6–8 och 11 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

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

Genom ett kollektivavtal, som på arbetstagsidan 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

- 1. anmälan om ledighet (7 §),*
- 2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),*
- 3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt*
- 4. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).*

Genom ett kollektivavtal, som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om ledighetens förläggning (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

Föreslagen lydelse

5 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.
Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 5 a §.

5 a §

Genom ett kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagen i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet (7 § första stycket),

2. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt

4. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).

Genom ett kollektivavtal, som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

6 §

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 § *andra* och *tredje* styckena 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.

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 a § *första* och *andra* styckena 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.

7 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren *senast två veckor före ledighetens början. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.*

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren *så snart som möjligt.*

I samband med anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange under hur

8 §

Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

11 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 17 § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagna lydelse*17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a och 10 b §§ i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt

¹ Senaste lydelse 2007:392.

någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (2010:000) om rätt till ledighet för utbildning för arbetstagare som deltar i svenskundervisning för invandrare enligt 13 § skollagen (1985:1100), eller

7. ledighet för närståendevård enligt 2 § lagen (2010:000) om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

Härigenom föreskrivs att 13 kap. 5 § skollagen (1985:1100)¹ ska upphöra att gälla vid utgången av juli 2010.

¹ Lagen omtryckt 1997:1212.

Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag
(1987:1262)

Härigenom föreskrivs att 6 § arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) och bilagan till lagen ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §¹

När denna lag *skall* tillämpas, gäller inte *lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.*

När denna lag ska tillämpas, gäller inte *lagen (2010:000) om rätt till ledighet för utbildning.*

¹ Senaste lydelse 1991:1115.

5. Föräldraledighetslagen (1995:584)

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) *skall* 1 § ha följande lydelse.

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) *ska* 1 § ha följande lydelse.

1 §

Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt *bestämmelserna* i denna lag. *Sådan rätt har även arbetstagare som*

En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har en arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med *föräldern*.

3. stadigvarande sammanbor med *en* förälder *under förutsättning att arbetstagaren* är eller har varit gift med eller har eller haft barn med *denna förälder*, eller

4. utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

² Senaste lydelse 1995:588.

Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2§, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren

Föreslagen lydelse

5 §³¹

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 och 3 §§, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren

³¹ Senaste lydelse 2008:573.

tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Bilaga 2

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

Göteborgs tingsrätt
Barnombudsmannen
Försäkringskassan
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor
Socialstyrelsen
Statens folkhälsoinstitut
Skatteverket
Statskontoret
Arbetsgivarverket
Uppsala universitet, Juridiska fakulteten
Statens skolinspektion
Statens skolverk
Tillväxtverket
Regelrådet
Diskrimineringsombudsmannen
Arbetsdomstolen
Arbetsmiljöverket
ILO-kommittén
Sveriges Kommuner och Landsting
Svenskt Näringsliv
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
Företagarförbundet
Arbetsgivaralliansen
Arbetsgivarföreningen KFO
Kommunala Företagens Samorganisation
Företagarna
Lantbrukarnas Riksförbund
Svensk Industriförening
Tjänstemännens Centralorganisation
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Näringslivets Regelnämnd

Sammanfattning av promemorian Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen (IJ2009/1878/DISK)

I promemorian Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen föreslås ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) och i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Av diskrimineringslagen framgår det inte i dag att en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska betala ersättning till arbetstagaren. För att det inte ska råda någon tvekan om att arbetsgivaren för sin vägran att rätta sig efter en domstols dom i ovan angivna fall ska betala ersättning till arbetstagaren, ska detta framgå uttryckligen av diskrimineringslagen.

Uppgift rörande enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen ska omfattas av sekretess. Sekretess ska kunna beslutas under samma förutsättningar som i dag gäller för ärende enligt diskrimineringslagen. Motsvarande möjlighet att besluta om sekretess införs när det gäller mål i domstol enligt samma bestämmelser i föräldraledighetslagen

Ändringarna föreslås träda i kraft den xx xx 2010.

Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567)

dels att 6 kap. 8 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 kap. 3 a §, samt närmast före 5 kap. 3 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren enligt vad som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 kap.

8 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandets upplösning, och

– 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och

– 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam Bilaga 5
handläggning m.m.

Denna lag träder i kraft den xx xx 2010.

Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 33 kap. 1 § samt 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 kap.

1 §

Sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer hos

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt i annat ärende som rör rådgivning åt en enskild,

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567), 16 och 17 §§ *föräldradighetslagen (1995:584)* samt i annat ärende som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

36 kap.

4 §

Sekretess gäller hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av
– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– 16 och 17 §§ *föräldradighetslagen (1995:584)*,

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och

arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller
– 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).
För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller
–2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).

Bilaga 5

Denna lag träder i kraft den xx xx 2010.

Förteckning över remissinstanser (IJ2009/1878/DISK) Bilaga 6

Riksdagens ombudsmän (sekretessfrågan)
Justitiekanslern (sekretessfrågan)
Kammarrätten i Göteborg (sekretessfrågan)
Stockholms tingsrätt
Arbetsgivarverket
Stockholms universitet
Regelrådet
Diskrimineringsombudsmannen
Arbetsdomstolen
Sveriges Kommuner och Landsting
Föreningen Svenskt Näringsliv
Landsorganisationen i Sverige
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Tjänstemännens Centralorganisation
Företagarna
Tidningsutgivarna (sekretessfrågan)
Svenska Journalistförbundet (sekretessfrågan)