

Lagrådsremiss

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

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 10 april 2008

Sven Otto Littorin

Karin Renman
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Lagrådsremissen innehåller förslag till en ny lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Ledighetslagen utgör ett led i den rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter som regeringen nyligen föreslagit (prop. 2007/08:136). Syftet med ledighetslagen är att underlätta för sjukskrivna att prova annat arbete och därmed att återgå i arbete.

Den föreslagna lagen har utformats med utgångspunkt i systematiken och innehållet i föräldraledighetslagen (1995:584) och i viss mån även i övrig befintlig ledighetslagstiftning. Lagen ska i princip vara tvingande till arbetstagarens förmån.

Förslaget innebär att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Som villkor för ledigheten gäller att arbetstagaren på grund av sjukdom dels har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, dels har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

Omfattningen på ledigheten ska motsvara omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet ska tillsammans få uppgå till högst tolv månader.

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

Arbetstagaren ska få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren ska i sådana fall underrätta arbetsgivaren om återgången snarast möjligt. Om

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

Om arbetstagaren avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren när ledighetsperioden löpt ut, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången i arbete.

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk ledighet ska tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

En arbetsgivare som bryter mot lagen ska kunna bli skadeståndsskyldig.

Mål om tillämpning av lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 oktober 2008. Vid beräkning av sjukperiod enligt lagen ska dagar från och med den 1 juli 2008 beaktas.

Innehållsförteckning

1	Beslut	4
2	Förslag till lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	5
3	Ärendet och dess beredning	8
4	Bakgrund.....	8
4.1	En ny rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter.....	8
4.2	Särskilt förslag om ny ledighetslag	9
5	En ny lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	9
5.1	Behovet av lagstiftning.....	9
5.2	En ny ledighetslag införs.....	11
5.3	Rätten till ledighet	12
5.4	Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare	17
5.5	Anmälan och beslut om ledighet	19
5.6	Återgång i arbete	21
5.7	Anställningsskydd	22
5.8	Skadestånd.....	23
5.9	Rättegång.....	23
6	Ikraftträdande och övergångsbestämmelse	24
7	Konsekvenser	24
8	Författningskommentar	27
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian Införande av en rehabiliteringskedja (Ds 2008:3).....	33
Bilaga 2	Promemorians förslag till lag om rätt till ledighet för att vid sjukdom prova annat arbete (Ds 2008:3)	35
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser m.m.	38

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

2 Förslag till lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete enligt de villkor som anges i denna lag.

2 § Som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren på grund av sjukdom

1. har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, och

2. har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

När det beräknas hur lång tid arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga enligt första stycket ska dagar i sjukperioder läggas samman, om arbetstagaren

1. har förvärvsarbetat under en period om mindre än 90 dagar mellan sjukperioderna, eller

2. inte har förvärvsarbetat alls mellan sjukperioderna.

3 § Ledighetens omfattning motsvarar omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar.

4 § Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

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 (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 §).

6 § Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 § andra och tredje styckena 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.

Anmälan och beslut om ledighet

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.

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 vid förkortad arbetstid, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Det ska göras så snart som möjligt.

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 enligt första stycket, ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det.

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

10 § En arbetstagare som avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut ska underrätta arbetsgivaren om det senast en månad före återgången i arbete.

Anställningsskydd

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.

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

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade anställningsvillkor 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

13 § 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

14 § 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.

1. Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2008.

2. Vid beräkning av sjukperiod enligt 2 § ska dagar från och med den 1 juli 2008 beaktas.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen aviserade i budgetpropositionen för år 2008 flera förslag för att minska sjukfrånvaron, bl.a. införande av en rehabiliteringskedja (prop. 2007/08:1). Den 20 december 2007 upprättade Socialdepartementet promemorian Införande av en rehabiliteringskedja (Ds 2008:3). En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians förslag till ny lag om rätt till ledighet för att vid sjukdom prova annat arbete finns i *bilaga 2*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En remissammanställning finns tillgänglig i Socialdepartementet (S2007/11032/SF).

4 Bakgrund

4.1 En ny rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter

Regeringen överlämnade den 27 mars 2008 till riksdagen propositionen En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete (prop. 2007/08:136). I propositionen föreslås ett antal åtgärder i syfte att effektivisera sjukskrivningsprocessen och öka möjligheterna för sjukskrivna att återgå i arbete. Regeringen föreslår bl.a. att en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter införs.

De föreslagna reglerna innebär inte enbart att en viss prövning ska ske vid en viss tidpunkt utan också att bedömningsgrunden för rätten till ersättning ändras efter 90 respektive 180 dagar.

Rehabiliteringskedjan innebär att för en anställd provas först om en återgång i de vanliga arbetsuppgifterna kan underlättas. Sedan ska även möjligheterna till omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren provas och därefter även arbetsuppgifter utanför den befintliga arbetsgivarens verksamhet. De fasta hållpunkterna är tidsbestämda gränser för när och hur arbetsförmågan ska bedömas. Resultatet av denna prövning avgör om fortsatt rätt till sjukpenning föreligger. Under de första 90 dagarna av en sjukskrivning bedöms enbart om den försäkrade har förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder. Från och med den 91:a dagen i en sjukperiod innebär prövningen av rätten till sjukpenning att det även ska beaktas om den försäkrade kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Från och med den 181:a dagen av en sjukperiod ska – om inte särskilda skäl talar mot det – dessutom bedömas om den försäkrade kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade. (Prop. 2007/08:136 s. 58.)

Bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 juli 2008. I fråga om sjukfall som pågår vid ikraftträdandet ska dock äldre bestämmelser gälla fram till den 1 januari 2009.

4.2 Särskilt förslag om ny ledighetslag

I propositionen En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete anger regeringen att den avser att återkomma särskilt med förslag till ny lag om rätt till ledighet för att vid sjukdom prova annat arbete (prop. 2007/08:136 s. 58 f).

5 En ny lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

5.1 Behovet av lagstiftning

Regeringens förslag: En arbetstagare ska ges en lagstadgad rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Remissinstanserna ser i huvudsak positivt på att en lagstadgad rätt till ledighet införs.

Arbetsgivarverket och *Örebro kommun* tillstyrker förslaget. *Försäkringskassan*, *Socialstyrelsen*, *Statens folkhälsoinstitut*, *Mälardalens högskola*, *Göteborgs universitet*, *Arbetsförmedlingen*, *Upplands Väsby kommun*, *Jönköpings kommun*, *Landstinget i Västmanland*, *Sveriges läkarförbund*, *Föreningen Svensk Företagshälsovård* och *Samordningsförbundet Norrköping* är positiva till förslaget. *Sveriges akademikers centralorganisation* ställer sig bakom förslaget. *De Handikappades Riksförbund* och *Tjänstemännens centralorganisation* är i princip positiva till förslaget. *Kungsbacka kommun* och *Ronneby kommun* ser både fördelar och nackdelar med förslaget.

Landstinget Västernorrland ser det redan i dag som en självklarhet att bevilja anställda ledighet för att prova annat arbete, men anför att en särskild ledighetslagstiftning möjligen kan bidra till att förstärka individens möjlighet att ta eget ansvar i situationen. *Kammarrätten i Stockholm* och *Arbetsdomstolen* har ingen erinran mot förslaget.

Gävle kommun anser att föreslagen lagstiftning är överflödig. *Landsorganisationen i Sverige* anser att frågan bör regleras avtalsvägen. *Örebro universitet*, *Malmö stad* och *Piteå kommun* är negativa och *Företagarna* motsätter sig förslaget. *Luleå kommun*, *Sveriges Kommuner och Landsting* samt *Föreningen Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag: För att råda bot på passiviteten i sjukskrivningsprocessen har regeringen föreslagit en rad åtgärder, bl.a. att en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter ska införas (prop. 2007/08:136).

Genom införandet av fasta tidsgränser betonas betydelsen av insatser på arbetsplatsen inom de tre första månadernas sjukskrivning för att den försäkrade ska kunna återgå i arbete. Förslaget innebär bl.a. följande. Efter 90 dagars sjukfrånvaro ska det bedömas om den försäkrade kan återgå i något arbete hos sin arbetsgivare, eventuellt efter en tids rehabilitering. Kan den försäkrade inte göra det, ska han eller hon ges möjlighet att etablera kontakt med Arbetsförmedlingen för att, med stöd av Arbets-

förmedlingen, kunna använda tiden med sjukpenning till att söka nytt arbete hos en annan arbetsgivare. Denna möjlighet ska ges till och med dag 180 utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts. Det är viktigt att denna tid används till aktiviteter som gör det möjligt att aktivt söka och återgå i arbete. Regeringen betonar i förslaget att det faktum att den försäkrade har kontakt med Arbetsförmedlingen för att söka annat arbete inte inskränker arbetsgivarens ansvar att inom sin verksamhet ta till vara den försäkrades arbetsförmåga, liksom att den försäkrade inte har vidare rätt till sjukpenning om arbetsförmågan kan tas till vara hos arbetsgivaren. (Prop. 2007/08:136 s. 58.)

Om en sjukskriven arbetstagare finner ett annat lämpligt arbete kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren ska vara ledig från sin anställning för att prova det nya arbetet. Enligt nuvarande regler finns dock ingen rättighet för arbetstagaren att vara ledig för att prova ett nytt arbete. Det betyder att vissa arbetstagare kan vara lediga från sin anställning för att prova ett nytt arbete, medan andra i liknande situationer, inte får rätt att vara lediga. Nekat ledighet kan få till följd att arbetstagaren avstår från att prova ett annat arbete. Den enskilda arbetsgivarens inställning och välvilja är därmed avgörande för arbetstagarens möjlighet att prova annat arbete utan att lämna sin tidigare anställning. Denna ordning är inte tillfredsställande och gynnar inte möjligheterna att återgå i arbete.

Att vara sjuk och sjukskriven från sitt arbete innebär otrygghet och utanförskap. Avsaknaden av en reglerad rätt att vara ledig innebär en osäkerhet för arbetstagare som egentligen skulle vilja söka och prova ett annat arbete.

Regeringen ser det som en angelägen uppgift att minska den otrygghet och bryta det utanförskap som sjukskrivna befinner sig i. Regelverket bör underlätta för personer som kan återgå i arbete att faktiskt göra det. Regeringen bedömer att fler sjukskrivna arbetstagare skulle våga och vilja söka annat arbete om de visste att de hade rätt att vara lediga från sin tidigare anställning under provotiden. En ledighetsrätt kan utgöra ett incitament för den enskilda individen att med stöd av Arbetsförmedlingen aktivt söka annat arbete som kan passa hans eller hennes sjukdomsbild bättre. På så vis kan en återgång i arbete påskyndas och underlättas. Regeringens bedömning är att fler sjukskrivna arbetstagare kommer att kunna återgå i arbete om de under trygga former, med rätt till ledighet, kan prova ett annat arbete.

Det grundläggande syftet med ledighetsrätten är sålunda att underlätta för sjukskrivna arbetstagare att återgå i arbete. Ökade möjligheter för arbetsgivarbyten gynnar också rörligheten på arbetsmarknaden, något som regeringen fäster vikt vid. Detta behandlas vidare i kapitel 7.

Arbetsförmedlingen framhåller att möjligheten att med bibehållen anställning kunna vara tjänstledig för att prova annat arbete är något som skapar ännu bättre förutsättningar för Arbetsförmedlingen att medverka i rehabiliteringen ut mot den reguljära arbetsmarknaden. *Socialstyrelsen* anser att förslaget är ett innovativt steg väl värt att prova och bedömer att förslaget kan leda till positiva effekter för berörda individer och även generellt för samhället.

Örebro universitet bedömer att det inte föreligger ett behov av den typ av ny lagstiftning på arbetsmarknaden som föreslås och vidare att, om

det trots allt skulle anses föreligga ett sådant behov, arbetsmarknadens parter bör reglera frågan. *Luleå kommun, Piteå kommun samt Sveriges Kommuner och Landsting* anser att arbetstagarnas önskemål om att prova annat arbete väl tillgodoses redan i dag och att ytterligare ledighetslagstiftning innebär en begränsning av arbetsledningsrätten som inte är nödvändig eller efterfrågad. *Föreningen Svenskt Näringsliv* anför att det för närvarande finns en omfattande ledighetslagstiftning, att förslaget inte överensstämmer med regeringens ambition att minska företagens administrativa börda och förenkla deras vardag samt att det vore olyckligt om lagstiftaren genom en i allt väsentligt tvingande lagstiftning tillintetgör parternas möjlighet att avtalsvägen reglera rätten till ledighet på ett rimligt och branschpassat sätt. *Landsorganisationen i Sverige* framför att den väg som i första hand bör prövas för att reglera rätten till ledighet i detta sammanhang är kollektivavtalsvägen. *Företagarna* anser att ytterligare en ledighetsregel gör det svårare för företagen att våga anställa.

Regeringen är angelägen om att alla sjukskrivna arbetstagare ska ha rätt att vara lediga från sina anställningar för att prova ett annat arbete. En sådan rättighet bör därför införas i lag. Regeringen bedömer inte att en lagstadgad ledighetsrätt kommer att påverka arbetsgivarnas vilja att anställa. Tvärtom är det sannolikt att de flesta arbetsgivarna ser fördelar med att, genom skyldigheten att bevilja ledighet, kunna undvika att hamna i en uppsägningssituation av en sjukskriven arbetstagare. Lagen bör dock utformas på ett sådant sätt att den i möjligaste mån tillgodoser arbetsgivarens intresse av att kunna leda och fördela arbetet på ett ändamålsenligt sätt.

Statens folkhälsoinstitut pekar på att det krävs tydliga stimulanser för arbetsgivare att anställa personer som genomgått en rehabiliteringsprocess. Regeringen delar denna uppfattning och har därför under år 2007 och år 2008 genomfört nya åtgärder som syftar till att förbättra stödet för återgång i arbete, bl.a. de s.k. nystartsjobben.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen att det i lag införs en rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

5.2 En ny ledighetslag införs

Regeringens förslag: En ny lag införs om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans uttalar sig särskilt i fråga om tekniken att införa en ny lag. Remissinstansernas inställning i fråga om behovet av lagstiftning redovisas i avsnitt 5.1.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen föreslår en lagstadgad rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. I dag finns följande sju ledighetslagar. 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 samt lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Ingen av dessa lagar kan på ett lämpligt sätt reglera den nya ledighetsformen. Regeringen föreslår därför att den nya ledighetsrätten regleras i en särskild, ny lag.

De befintliga ledighetslagarna har i stort sett likartad uppbyggnad och systematik. Utgångspunkten bör vara att den nya lagen följer den utformning och struktur som nuvarande ledighetslagar har. Det är dock viktigt att notera vissa väsentliga skillnader mellan de olika lagarna. Enligt föräldraledighetslagen å ena sidan har arbetstagaren en absolut rätt till ledighet och rätten att vara ledig avser såväl hel ledighet som förkortad arbetstid. Rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet å andra sidan innebär att arbetsgivaren under vissa förutsättningar har rätt att inte medge ledigheten och rätten avser endast hel ledighet.

För att den nya lagen ska kunna fylla sitt syfte bör den enligt regeringens mening föreskriva en absolut rätt för en arbetstagar, som i övrigt uppfyller lagens krav, att vara ledig från sin anställning. Rätten till ledighet bör också avse såväl hel ledighet som förkortad arbetstid. Detta utvecklas nedan i samband med de olika bestämmelserna. Det är dock på sin plats att redan nu påpeka att den föreslagna lagen, mot bakgrund av det sagda, huvudsakligen bör följa föräldraledighetslagens systematik.

5.3 Rätten till ledighet

Regeringens förslag: En arbetstagar ska ha rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete. Som villkor för rätt till ledighet ska gälla att arbetstagaren på grund av sjukdom dels har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, dels har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

Sammanläggning av sjukperioder ska i vissa fall ske.

Ledighetens omfattning ska motsvara omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar.

Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet ska tillsammans få uppgå till högst tolv månader.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås en annorlunda regel för sammanläggning av sjukperioder.

Remissinstanserna: *Försäkringskassan* anser att det finns behov av att vara ledig även när man finner ett arbete efter dag 180 i sjukperioden och att det skulle underlätta även för personer med tidsbegränsad sjukersättning och aktivitetsersättning att våga söka annat arbete om de hade möjlighet att vara lediga. Några remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivarverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting*, tar upp frågan om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar under ledigheten respektive

prövotiden. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* föreslår att ledighetsrätten kompletteras med ett totalt uppsägningsförbud under ledigheten.

Föreningen Svenskt Näringsliv menar att det är anmärkningsvärt att rätten till ledighet inte är inskränkt om arbetstagaren vill arbeta i en konkurrerande verksamhet.

Ett antal remissinstanser anser att reglerna för sammanläggning av sjukperioder är oklara och behöver förtydligas, däribland *Försäkringskassan*, *Arbetsgivarverket*, *Läkarförbundet* och *Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering*. *Tjänstemännens centralorganisation* avstyrker förslaget om sammanläggning och *Sveriges akademikers centralorganisation* ställer sig tveksam till förslaget då det finns en uppenbar risk att tolkningen och bedömningen av vad som ska betraktas som samma sjukperiod kommer att leda till godtycklighet. *Vingåkers kommun* anser att förslaget om sammanläggning är bra och nödvändigt för att tidsgränserna och tempot i rehabiliteringskedjan ska hållas.

Skälen för regeringens förslag

Villkoren för ledighet

Det grundläggande syftet med den föreslagna ledighetslagen är att underlätta för sjukskrivna arbetstagare att återgå i arbete. Ledighetslagen ingår som ett led i den föreslagna rehabiliteringskedjan med fasta hållpunkter, vilken i sin tur är en av flera åtgärder som regeringen har föreslagit i syfte att effektivisera sjukskrivningsprocessen (prop. 2007/08:136).

Regeringen uttalar i samband med förslaget om en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter bl.a. följande (prop. 2007/08:136 s. 74). Rehabiliteringskedjan syftar till att fler personers arbetsförmåga ska tas till vara på arbetsmarknaden. För arbetstagare som inte kan fortsätta arbeta hos sin vanliga arbetsgivare måste Arbetsförmedlingen erbjuda nödvändig service. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samverkar redan i dag kring individer som är sjukskrivna, men som är i behov av insatser för att få ett arbete. Med den föreslagna rehabiliteringskedjan kommer i många fall en övergång från sjukförsäkringen till aktivt arbetsökande via Arbetsförmedlingen att ske betydligt tidigare än i dag. Sannolikt kommer Arbetsförmedlingens tjänster att kunna bli aktuella redan från och med den fjärde sjukskrivningsmånaden. Detta är stor skillnad mot i dag, då denna övergång i många fall sker för anställda sjukskrivna först efter mer än ett års sjukskrivning. Den enskilde ska kunna få samma stöd från Arbetsförmedlingen som andra arbetslösa arbetsökande. Det kan vara aktuellt med allt från information om lediga platser till fördjupad individuell service och olika former av anställning.

Tidsramarna och övriga villkor för ledighetsrätten bör bestämmas med utgångspunkt i vad regeringen anfört och avsett i samband med förslaget om en rehabiliteringskedja. På så vis kan syftet med den förändrade sjukskrivningsprocessen, att öka möjligheterna för sjukskrivna arbetstagare att återgå i arbete, uppnås på bästa möjliga sätt.

Ledighetslagen bör inledningsvis definiera rätten till ledighet. En grundläggande förutsättning för rätt till ledighet är att arbetstagaren avser

att prova ett annat arbete. Innebär arbetstagarens sjukdom att han eller hon helt saknar arbetsförmåga i förhållande till den reguljära arbetsmarknaden i stort, kan ledigheten enligt lagen inte bli aktuell. Om det skulle visa sig att arbetstagaren, trots beviljad ledighet, faktiskt inte provar ett annat arbete, faller rätten till ledighet.

Rätten till ledighet bör vidare förutsätta att arbetstagaren på grund av sjukdom dels har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt har erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, dels har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden. Arbetsförmågan bör kunna vara helt eller delvis nedsatt.

Villkoren innebär att ledighetsrätten kan inträda någon gång under sjukperiodens dag 91 till och med sjukperiodens dag 180. Rätten till ledighet inträder när arbetstagaren, någon gång under denna period, ingår ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare. Det förutsätts inte att arbetstagaren faktiskt påbörjar det nya arbetet före dag 181 och därmed inte heller att ledigheten börjar löpa före denna dag.

Lagen bör inte uppställa något krav på att det nya arbetet ska avse en viss anställningsform. Arbetstagaren har rätt att prova såväl en tillsvidareanställning som en tidsbegränsad anställning. Syftet och förhoppningen är dock att nu aktuella arbetstagare ska finna en anställning med så lång varaktighet som möjligt som ger arbetstagaren en ordentlig förankring på arbetsmarknaden.

Försäkringskassan framhåller att det finns behov att vara ledig även när individen finner ett arbete efter dag 180 i sjukperioden och att det skulle underlätta även för personer med tidsbegränsad sjukersättning och aktivitetsersättning att våga söka annat arbete om de hade möjlighet att vara lediga. Regeringen anser dock att den föreslagna perioden är rimlig och lämplig med hänsyn till syftet med rehabiliteringskedjan och ledighetsrätten. Personer med tidsbegränsad sjuk- och aktivitetsersättning bör inte omfattas av ledighetsrätten, eftersom denna grupp har varit sjukskriven under längre tid än tolv månader.

I fråga om tolkningen av vad som avses med begreppen annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt har erbjudit, sjukdom och nedsättning av arbetsförmåga hänvisas till den bedömning som *Försäkringskassan* ska göra enligt 3 kap. 7 § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

LO anser att om arbetsgivaren vill säga upp en tjänstledig arbetstagare på grund av bristande arbetsförmåga hänförlig till sjukdom, blir det svårt att med framgång hävda att rehabilitering pågår och att arbetsgivaren av den anledningen är förhindrad att säga upp arbetstagaren. En arbetstagare som är ledig för att prova ett nytt arbete kommer därmed enligt *LO* att ha ett sämre anställningsskydd än om han eller hon hade varit kvar hos sin tidigare arbetsgivare. Förslaget bör därför enligt *LO* kompletteras med ett totalt uppsägningsförbud under ledigheten. Regeringen bedömer dock att en seriös arbetsgivare kommer att föredra att bevilja en sjukskriven arbetstagare ledigt i stället för att vidta uppsägning. Regeringen bedömer därmed inte att anställningsskyddet försämras för de nu aktuella arbetstagarna. Det vore vidare främmande för svensk rätt att i lag införa ett totalt uppsägningsförbud. Mot denna bakgrund finner regeringen inte skäl att komplettera lagförslaget med ett sådant förbud.

Som *Försäkringskassan* påpekar kan konsekvensen av förslaget bli att såväl den tidigare som den nya arbetsgivaren måste betala sjuklön. Detta inträffar bl.a. om arbetstagaren är delvis sjukskriven när den nya anställningen påbörjas. Regeringen kan konstatera att en sådan situation kan uppstå redan i dag, när en arbetstagare blir sjuk i samband med att han eller hon byter anställning.

Om arbetstagarens sjukdomsbild försämras eller om han eller hon drabbas av ett nytt sjukfall under prövotiden så att arbete inte kan utföras, har den nya arbetsgivaren att utge sjuklön. Blir sjukfallet längre gör *Försäkringskassan* en ny bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga och rätten till sjukpenning.

Några remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivarverket* och *Sveriges Kommuner och Landsting*, framför att det är otydligt vad som ska gälla i fråga om respektive arbetsgivares rehabiliteringsansvar under ledigheten. Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering framgår av arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring samt indirekt även genom lagen (1982:80) om anställningsskydd. Regeringen har inte för avsikt att inom ramen för detta lagstiftningsärende åstadkomma någon förändring i rehabiliteringsansvaret. Redan i dag uppstår situationen att en arbetstagare har flera arbetsgivare eller att arbetstagare är tjänstlediga för att utföra arbete hos en annan arbetsgivare. Utgångspunkten är att varje arbetsgivare har ett rehabiliteringsansvar inom ramen för sin verksamhet.

Föreningen Svenskt Näringsliv menar att det är anmärkningsvärt att rätten till ledighet inte är inskränkt om arbetstagaren vill arbeta i en konkurrerande verksamhet. Regeringen vill dock påpeka 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. Det kan vidare noteras 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 (7 § lagen [1994:260] om offentlig anställning).

Sammanläggning av sjukperioder

Syftet med den nya rehabiliteringskedjan är att undvika passiva sjukskrivningstider. Därför stagas rehabiliteringskedjan upp med fasta tidsgränser i sjukskrivningsprocessen. En fråga som då uppkommer är hur avbrott i sjukskrivningen ska bedömas.

Regeringen bedömer, i likhet med bedömningen i den remitterade promemorian, att det inte är rimligt att ett kortare uppehåll mellan två sjukperioder ska medföra att prövningen i rehabiliteringskedjan börjar om från början. I promemorian föreslås att dagar i sjukperioder som bedöms ha ett samband med varandra ska läggas samman vid beräkningen av hur lång tid arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga. Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivarverket* och *Försäkringskassan*, anser dock att förslaget i denna del är oklart och att reglerna kring vilka sjukperioder som ska läggas samman behöver förtydligas.

I samband med förslaget om en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter har regeringen anfört följande beträffande sammanläggning av sjukperioder enligt lagen om allmän försäkring (prop. 2007/08:136 s. 71 f).

Regeringen delar uppfattningen att reglerna om vilka sjukperioder som ska läggas samman måste bli tydligare. Regeringen föreslår därför att när det beräknas hur länge den försäkrades arbetsförmåga har varit nedsatt, ska dagar i sjukperioder läggas samman om den försäkrade inte utfört förvärvsarbete under 90 dagar mellan sjukperioderna. Om den försäkrade inte utfört förvärvsarbete, t.ex. varit ledig för tillfällig vård av barn, ska det bortses från sådana ledighetsperioder. Detta innebär att sjukperioder kan komma att läggas samman även om tiden mellan sjukperioderna överstiger 90 dagar. Det innebär också att om en försäkrad utfört förvärvsarbete under 50 dagar och sedan är ledig för att vårda barn i tre dagar, ska ingen sammanläggning av sjukperioder ske, om den försäkrade därefter förvärvsarbetar under ytterligare 40 dagar. Alla sjukperioder inom den angivna tidsramen ska beaktas oavsett om det rör sig om samma sjukdom eller inte.

Det är lämpligt att bestämmelserna om sammanläggning av sjukperioder i den nya ledighetslagen korresponderar med motsvarande reglering i lagen om allmän försäkring. Regleringen kring sammanläggning av sjukperioder i ledighetslagen bör därför utformas i överensstämmelse med förslaget om sammanläggning i lagen om allmän försäkring.

Ledighetens omfattning

För att uppnå syftet med ledigheten, att underlätta för sjukskrivna att prova ett annat arbete, bör ledighetens omfattning anpassas till omfattningen på den anställning arbetstagaren avser att prova. En arbetstagare som avser att prova en heltidsanställning bör därmed ha rätt att vara helt ledig från sin tidigare anställning. En arbetstagare som vill prova en deltidsanställning bör ha rätt att vara delledig. Ledighetens omfattning bör även i sistnämnda fall motsvara omfattningen på den anställning som arbetstagaren avser att prova.

Lagen bör inte uppställa något krav på att det nya arbetet ska ha en viss omfattning. Likaså bör det vara fullt möjligt enligt lagen att en arbetstagare som t.ex. är sjukskriven på halvtid och arbetar hos sin arbetsgivare på halvtid, provar en annan heltidsanställning och därmed har rätt att vara helt ledig från sin första anställning.

Ledighetens längd

Ledighetsperioden och prövotiden på det nya arbetet avses utgöra det tredje och sista ledet i den föreslagna rehabiliteringskedjan. Det är viktigt att arbetstagaren får rätt till en ledighetsperiod som i realiteten är tillräckligt lång för att arbetstagaren ska kunna prova det nya arbetet och avgöra om det arbetet passar hans eller hennes sjukdomsbild bättre än det tidigare arbetet. *De Handikappades Riksförbund* anser att beräkningen av tidsperioden tolv månader som föreslås i den remitterade promemorian ska ske från den dag det nya arbetet påbörjas. Regeringen finner, i

överensstämmelse med förslaget i promemorian, att en ledighetsperiod som sammanlagd med den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet utgör högst tolv månader, är en lämplig tidsrymd.

Ledighetsperioden bör anses börja löpa när arbetstagaren påbörjar det nya arbetet.

Förslaget innebär att ledigheten som längst kan pågå under nio månader. Om arbetstagaren börjar det nya arbetet efter 180 dagars sjukskrivning blir ledigheten maximalt sex månader. Regelns utformning bör fungera som ett incitament för arbetstagaren att, parallellt med rehabilitering hos arbetsgivaren, med stöd av Arbetsförmedlingen söka annat arbete.

Den totala tiden i rehabiliteringskedjan blir därmed, för den som utnyttjar möjligheten att vara ledig och prova ett nytt arbete, tolv månader. När denna tolv månadersperiod löpt ut kan olika situationer tänkas uppstå.

Förhoppningen är att arbetstagaren har funnit en ny anställning som faller väl ut och som fortsätter att löpa efter prøvotiden. Arbetstagaren har då att säga upp sin tidigare anställning enligt gällande uppsägningsregler eller att komma överens med sin tidigare arbetsgivare om förlängd ledighet. Om arbetstagaren blir sjuk och fortfarande är anställd hos den nya arbetsgivaren, har den nya arbetsgivaren att betala sjuklön till arbetstagaren.

Det kan också tänkas situationer där den nya anställningen inte fortsätter att löpa efter prøvotiden, antingen för att den nya anställningen var tidsbegränsad från början eller för att den av någon anledning upphör i förtid. Det kan också inträffa att den nya anställningen upphör redan innan beviljad ledighet löpt ut. Dessa situationer behandlas vidare i avsnitt 5.6.

5.4 Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Regeringens förslag: Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks ska vara ogiltigt i den delen.

Avvikelser ska dock få göras genom kollektivavtal, som har slutits på central nivå, i fråga om anmälan om ledighet och underrättelsefristerna för återgång i arbete. I ett sådant avtal ska även den närmare tillämpningen få bestämmas i fråga om ledighetens förläggning och skyddet för anställningsförmånerna.

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal på central nivå ska under vissa omständigheter få tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås inte att avvikelse ska få göras i fråga om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut, eftersom det enligt promemorians förslag inte krävdes någon underrättelsefrist i en sådan situation.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans uttalar sig särskilt i denna del av förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Lagen föreslås i princip vara tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen upphävs eller inskränks bör vara ogiltigt. Däremot bör det vara möjligt att i såväl enskilda anställningsavtal som kollektivavtal komma överens om mer förmånliga rättigheter för arbetstagaren än dem som fastslås i lagen. Lagen bör t.ex. inte hindra kollektivavtalsparter från att komma överens om att ledighetsrätten för arbetstagaren ska inträda tidigare än efter 90 dagar efter sjukdomsfallets inträffande, eller en enskild arbetsgivare från att bevilja arbetstagaren ledigt tidigare än efter 90 dagar.

För att underlätta en anpassning av lagens tillämpning till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper föreslår regeringen att lagen görs dispositiv i den mån det är möjligt utan att lagens syfte efterställs. Genom kollektivavtal som träffats på central nivå bör avvikelser kunna göras i fråga om anmälan om ledighet, tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete, den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete samt i fråga om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut. Sådana avvikelser kan innebära mera långtgående skyldigheter för den anställde, t.ex. längre underrättelsefrister, som kan upplevas som en försämring från den enskilde arbetstagarens sida (se prop. 1977/78:104 s. 44).

Genom kollektivavtal som har slutits på central nivå bör vidare få bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning och skyddet för anställningsförmånerna. Bestämmelser om den närmare tillämpningen får inte leda till att arbetstagarens förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas (se prop. 1977/78:104 s. 44).

En särskild bestämmelse bör ge uttryck för den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats. Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal på central nivå bör få 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. En motsvarande bestämmelse finns bland annat i lagen (1982:80) om anställningsskydd och föräldraledighetslagen.

5.5 Anmälan och beslut om ledighet

Regeringens förslag: En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta 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.

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 vid förkortad arbetstid, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska göras så snart som möjligt.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås att arbetstagaren ska anmäla ledigheten så snart som möjligt. Det föreslås inte att arbetstagaren i samband med anmälan ska ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. Till skillnad från regeringens förslag föreslås en regel kring daglig arbetstidsförkortning.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* och *Föreningen Svenskt Näringsliv* anser att det i lagen bör föreskrivas en tidsgräns för anmälan om ledighet. *Arbetsdomstolen* ifrågasätter om det finns behov av att helt följa mönstret i föräldraledighetslagen i fråga om ledighetens förläggning.

Skälen för regeringens förslag: Arbetsgivaren har ett legitimt intresse av att kunna organisera och planera sin verksamhet på bästa möjliga sätt. För att tillgodose detta behov bör lagen uppställa vissa krav på en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara ledig.

Det är först och främst rimligt att en arbetstagare, som vill utnyttja sin rätt till ledighet, ska anmäla detta i förväg till sin arbetsgivare. Vid bestämmande av underrättelsetidens längd får en avvägning göras mellan å ena sidan arbetstagarens behov av att så snart som möjligt påbörja det nya arbetet och å andra sidan det behov som kan finnas på den befintliga arbetsplatsen av en planeringstid inför ledigheten.

I den remitterade promemorian föreslås att anmälan ska ske så snart som möjligt. *Arbetsgivarverket* anser att en tidsgräns för anmälan om ledighet bör införas i lagen, förslagsvis senast två veckor före ledighetens början. *Föreningen Svenskt Näringsliv* tycker det är anmärkningsvärt att promemorians förslag helt saknar nödvändiga tidsfrister och regler för att arbetsgivaren ska kunna ges en rimlig möjlighet att ställa om sin verksamhet.

Regeringen, som instämmer i remissinstansernas synpunkter, finner vid en samlad bedömning att två veckors underrättelsefrist för anmälan om ledighet är en väl avvägd tidsrymd.

För att ytterligare underlätta för arbetsgivarens planering bör vidare föreskrivas att arbetstagaren i samband med sin anmälan om ledighet ska ange hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå.

I fråga om ledighetens förläggning är utgångspunkten att arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens. Bestämmelsen om ledighetens förläggning bör därför inledningsvis slå fast att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Bestämmelsen avses få samma innebörd som motsvarande bestämmelse i föräldraledighetslagen. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagaren. I själva begreppet samråd ligger naturligtvis att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att såväl arbetstagarens och arbetsgivarens intressen ska beaktas (se prop. 1994/95:207 s. 37). Med arbetstagarens intresse avses framför allt intresset av att ledigheten förläggs på ett sådant sätt att den fungerar med villkoren i den nya anställningen.

Det är dock nödvändigt att i lagen föreskriva hur ledigheten ska förläggas om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommer överens. Något behov av en förläggningsregel för hel ledighet, motsvarande den i föräldraledighetslagen, finns inte i nu aktuella situationer. En arbetstagarare som är helt ledig för att prova ett annat arbete utför inget arbete hos sin tidigare arbetsgivare. När arbetstagaren avser att prova en deltidsanställning och rätten till ledighet ska tas ut i form av förkortad arbetstid, bör däremot i lagen bestämmas hur beslut om ledighetens förläggning ska fattas, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens.

Vid en avvägning mellan olika intressen som kan stå emot varandra anser regeringen att syftet med ledigheten, att underlätta för arbetstagarare att prova annat arbete, bör ges ett betydande genomslag när förläggningsregeln utformas. Utgångspunkten bör vara att villkoren i den nya anställningen ska styra delledighetens förläggning. Mot den bakgrunden bör bestämmelsen utformas i överensstämmelse med föräldraledighetslagens motsvarande bestämmelse. Det innebär att ledigheten normalt bör förläggas enligt arbetstagararens önskemål, men arbetstagarare har inte en obegränsad rätt att bestämma hur ledigheten ska tas ut. Om arbetstagararens önskemål innebär en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet är arbetsgivaren inte skyldig att följa arbetstagararens önskemål. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten hos arbetsgivaren kommer att utsättas för stora påfrestningar om ledigheten förläggs enligt arbetstagararens önskemål, bör arbetsgivaren kunna förlägga ledigheten i strid med arbetstagararens önskemål (se prop. 2000/01:44 s. 38). Konsekvensen kan då bli att arbetstagarare går miste om den nya anställningen.

Förslaget i promemorian om förläggning av deltidsledighet överensstämmer med motsvarande reglering i föräldraledighetslagen. *Arbetsdomstolen* ifrågasätter dock om det finns behov av att helt följa mönstret i föräldraledighetslagen. Domstolen är tveksam till att den situation som avses med bestämmelsen ”arbetsgivaren får inte utan arbetstagararens 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” kommer att få aktualitet vid ledighet för att prova annat arbete.

Regeringen gör samma bedömning som *Arbetsdomstolen* i fråga om behovet av regler om daglig arbetstidsförkortning. Syftet med motsvarande regel i föräldraledighetslagen är att ge barn och föräldrar mera tid till en meningsfull samvaro och att nedbringa de långa dagliga vistelsetiderna för barn i förskolan (prop. 1977/78:104 s. 37). Detta syfte gör sig inte gällande i nu aktuella situationer där ledigheten ska användas till att prova annat arbete. I denna del frångår därmed regeringen promemorians förslag.

Om arbetsgivaren förlägger ledigheten på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, bör arbetsgivaren vara skyldig att underrätta arbetstagaren och dennes lokala arbetstagarorganisation om beslutet.

Avvikelser bör få göras i kollektivavtal i fråga om anmälan om ledighet. I kollektivavtal bör vidare få bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning.

5.6 Återgång i arbete

Regeringens förslag: En arbetstagare ska få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om återgången. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, ska arbetsgivaren få skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

En arbetstagare som avser att återgå i arbete när ledigheten löpt ut ska underrätta arbetsgivaren om det senast en månad före återgången.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorians förslag anges uttryckligen att arbetstagaren har rätt att återgå i sjukskrivning. I promemorian föreslås inte en bestämmelse om att arbetstagaren i förväg ska underrätta sin tidigare arbetsgivare om återgång i arbete efter ledighetens slut.

Remissinstanserna: *Föreningen Svenskt Näringsliv* anser det vara anmärkningsvärt att promemorians förslag helt saknar nödvändiga tidsfrister och regler för att arbetsgivaren ska kunna ges en rimlig möjlighet att ställa om sin verksamhet.

Skälen för regeringens förslag: En särskild fråga som lagen bör reglera är om och under vilka omständigheter arbetstagaren ska ha rätt att avbryta en pågående ledighet och återgå i arbete hos sin arbetsgivare. En sådan situation kan t.ex. uppkomma om arbetstagaren skulle finna att det nya arbetet inte passar honom eller henne bättre än det tidigare arbetet. Mot bakgrund av syftet med den nya lagen, att en sjukskriven arbetstagare ska ges möjlighet att prova ett nytt arbete utan att behöva lämna sin tidigare anställning, anser regeringen att det är rimligt att arbetstagaren tillförsäkras en möjlighet att avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. En motsvarande rätt finns redan i befintlig ledighetslagstiftning.

När bestämmelsen om rätt att återgå i arbete utformas är det angeläget att beakta arbetsgivarens intresse av att kunna planera och organisera sin verksamhet. Därför bör det krävas att arbetstagaren snarast möjligt

underrättar sin tidigare arbetsgivare om att han eller hon avser att utnyttja sin rätt att avbryta pågående ledighet och återgå i arbete hos arbetsgivaren. Av hänsyn till arbetsgivarens intressen bör arbetsgivaren, om ledigheten varit avsedd att pågå under minst en månad, kunna skjuta upp återgången högst en månad.

En annan situation som kan uppstå är att arbetstagaren önskar att återgå i arbete hos sin arbetsgivare när ledighetsperioden löpt ut. I den remitterade promemorian föreslås ingen underrättelsetid för arbetstagarens återgång i arbete i en sådan situation. *Föreningen Svenskt Näringsliv* anser det vara anmärkningsvärt att promemorians förslag helt saknar nödvändiga tidsfrister och regler för att arbetsgivaren ska kunna ges en rimlig möjlighet att ställa om sin verksamhet.

Det får anses vara sannolikt att ett flertal arbetstagare, som utnyttjar rätten att vara ledig för att prova ett annat arbete, inte kommer att återgå i arbete hos arbetsgivaren när ledigheten löpt ut. Mot denna bakgrund är regeringens uppfattning, med beaktande av arbetsgivarens intresse av att kunna planera och organisera sin verksamhet, att det är rimligt att ålägga arbetstagaren att i förväg underrätta sin arbetsgivare om att arbetstagaren avser att återgå i arbete. Arbetstagaren får i detta fall antas kunna ha en viss framförhållning. Enligt anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare underrätta en arbetstagare med tidsbegränsad anställning om att anställningen inte kommer att fortsätta minst en månad före anställningstidens utgång. Mot denna bakgrund föreslås att arbetstagaren underrättar arbetsgivaren om att han eller hon avser att återgå i arbete senast en månad före återgången.

Avvikelse bör få göras i kollektivavtal i fråga om underrättelsefristerna för återgång i arbete.

Om arbetstagaren efter att ha återgått i arbete hos sin arbetsgivare blir sjuk, har den arbetsgivaren att utge sjuklön. Det gäller även om den nya arbetsgivaren har betalat sjuklön när arbetstagaren fortfarande hade kvar den anställningen. Blir sjukfallet längre gör Försäkringskassan en ny bedömning av arbetsförmågan och rätten till sjukpenning.

5.7 Anställningsskydd

Regeringens förslag: En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet ska tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor till följd av ledigheten.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige* föreslår att ledighetsrätten kompletteras med ett totalt uppsägningsförbud under ledigheten. Denna synpunkt behandlas i avsnitt 5.3.

Skälen för regeringens förslag: En väsentlig fråga vid all lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet från anställningen är vilket anställningsskydd som bör tillförsäkras en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. Det handlar dels om skydd mot uppsägning och avskedande, dels om skydd för anställningsvillkoren.

Regeringen anser att det är rimligt att rätten till ledighet för att pröva annat arbete förenas med uttryckliga garantier för att en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet enligt lagen inte kommer i sämre ställning än sina arbetskamrater. Däremot bör inte den tjänstledige arbetstagaren få garantier som går längre än vad som gäller för de arbetstagare som har varit kvar i arbete.

Regler till skydd för anställningen finns utformade på ett likartat sätt i den befintliga ledighetslagstiftningen, med undantag för föräldraledighetslagen som sedan ett par år har en särskild reglering om förbud mot missgynnande. Anställningsskyddet i den nu föreslagna lagen bör inte utformas i likhet med motsvarande reglering i föräldraledighetslagen, utan i överensstämmelse med den övriga ledighetslagstiftningen.

I kollektivavtal bör vidare få bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsförmånerna.

5.8 Skadestånd

Regeringens förslag: En arbetsgivare som bryter mot lagen ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt kan skadeståndet jämkas.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans uttalar sig särskilt i denna del av förslaget.

Skälen för regeringens förslag: I syfte att göra arbetstagar skyddet effektivt och i praktiken verkningfullt finns inom i princip all lagstiftning på arbetsrättens område en skadeståndssanktion mot arbetsgivaren. En sådan bör även finnas i den nu föreslagna lagen. Regeringen föreslår därför att en arbetsgivare, som bryter mot lagen, ska kunna bli skadeståndsskyldig för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Om det är skäligt bör skadeståndet kunna sättas ned eller helt falla bort.

5.9 Rättegång

Regeringens förslag: Mål om tillämpning av lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans uttalar sig särskilt i denna del av förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Rättegångsreglerna bör utformas på samma sätt som i övrig likartad lagstiftning.

6 Ikraftträdande och övergångsbestämmelse

Regeringens förslag: Lagen ska träda i kraft den 1 oktober 2008.

Vid beräkning av sjukperiod enligt 2 § ska dagar från och med den 1 juli 2008 beaktas.

Promemorians förslag: Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans uttalar sig särskilt i fråga om ikraftträdandet av den föreslagna ledighetslagen. Däremot invänder en majoritet av remissinstanserna mot tidpunkten för ikraftträdande av förslaget om en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter.

Skälen för regeringens förslag: De nya bestämmelserna om fasta hållpunkter i rehabiliteringskedjan (3 kap. 7 § lagen om allmän försäkring) ska enligt regeringens förslag i prop. 2007/08:136 träda i kraft den 1 juli 2008.

Rätten till ledighet kan tidigast inträda efter 90 dagar i den aktuella sjukperioden. Den föreslagna lagen bör därför träda i kraft när 90 dagar har passerat, dvs. den 1 oktober 2008. Det är dock lämpligt att vid beräkning av sjukperiod enligt lagen beakta sjukdagar från och med den 1 juli 2008.

7 Konsekvenser

Effekter för arbetsmarknaden

Syftet bakom förslaget om en lagstadgad rätt till ledighet är att underlätta för sjukskrivna arbetstagare att våga söka och prova ett annat arbete som kan passa arbetstagarens sjukdomsbild bättre. På så vis kan en återgång i arbete påskyndas och antalet personer i arbete öka. Antalet långa sjukfall förväntas minska och därmed också risken att fastna i ett långvarigt utanförskap. Regeringen bedömer att den totala effekten av den nya rehabiliteringskedjan och ledighetsrätten blir att antalet människor som är frånvarande från sin anställning på grund av sjukdom kommer att minska.

På en väl fungerande arbetsmarknad matchas utbud och efterfrågan av arbetskraft på ett effektivt sätt. Förslaget syftar till att öka flexibiliteten bland sjukskrivna arbetstagare så att de får möjlighet att prova ett arbete hos en annan arbetsgivare och därmed få möjlighet att fundera på och jämföra vilken typ av arbete som passar honom eller henne bäst. Det är positivt för arbetsmarknadens funktionssätt och effektivitet om matchningen av arbetstagare och arbetsgivare fungerar på ett tillfredsställande sätt. Större möjligheter för arbetsgivarbyten får vidare antas leda till att rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Rörligheten kan förväntas öka, inte enbart mellan arbetsgivare utan även mellan olika

yrken. Geografisk rörlighet kan till viss del också förekomma. Ökad rörlighet på arbetsmarknaden är något som regeringen fäster stor vikt vid.

Ett arbetsgivarbyte kan i många fall vara avgörande för att sjukskrivna arbetstagare ska kunna börja arbeta igen. Studier visar bland annat att sjukskrivna arbetstagare framhåller möjligheten att påverka sin arbetssituation som en viktig faktor för att snabbt kunna återgå i arbete. En förutsättning för att detta ska vara möjligt är att det finns en arbetsmarknad som fungerar så att personerna kan ha möjlighet att byta arbetsgivare eller yrke. Vidare bör det finnas stöd på arbetsplatserna så att tidigare sjukskrivna arbetstagare får ett större individuellt inflytande över sin arbetssituation.

Ett övergripande syfte med förslaget är införandet av fasta tidsgränser för att betona betydelsen av insatser på arbetsplatsen inom de tre första månadernas sjukskrivning, för att den sjukskrivne ska kunna återgå i arbete. Sjukfrånvaro från arbetet under framför allt längre perioder innebär inte alltid en förbättrad hälsa. Långa sjukskrivningar kan exempelvis leda till passivering, försämrad karriärutveckling eller att individen inte alls kommer tillbaka till arbetet. Förslaget ställer således krav på såväl arbetstagare och arbetsgivare att tidigt vidta åtgärder för att sjukskrivna arbetstagare ska ha möjlighet att återgå till arbete.

Effekter för arbetstagare och arbetsgivare

Regeringens utgångspunkt är att den föreslagna lagen innebär en positiv förändring för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

För arbetstagare bedöms möjligheterna att lämna en sjukskrivningsperiod för att återgå i arbete öka. Den enskilde arbetstagaren får ett incitament att aktivt söka ett annat arbete som kan passa honom eller henne bättre, utan att riskera sin tidigare anställning. Den enskilde kommer under tryggare former kunna finna ett nytt lämpligt arbete. Negativa inlåsnings effekter antas kunna motverkas, framför allt för sjukskrivna arbetstagare som upplever att det är arbetet som ligger bakom deras sjukskrivning. För dessa arbetstagare innebär förslaget att de inte känner sig inlåsta på sin nuvarande arbetsplats.

Ett stort antal enskilda arbetstagare bedöms kunna återgå i arbetet tidigare tack vare att möjligheterna att prova nytt arbete underlättas.

För sjukskrivna arbetstagare kan förslaget innebära att de ges möjlighet till kompetensutveckling inom sitt nuvarande yrke eller ett helt nytt i och med ett arbetsgivarbyte. I ett längre perspektiv kan förslaget även innebära att arbetstagaren vågar ta steget att omskola sig. För arbetstagaren innebär förslaget förbättrad ekonomisk trygghet, bättre livskvalitet och högre konsumtionsmöjligheter.

Även för arbetsgivarna kan förslaget antas medföra fördelar. Regeringen bedömer att flertalet arbetsgivare föredrar att bevilja en sjukskriven arbetstagare ledighet i stället för att hamna i en uppsägningssituation. Ett klart och tydligt system med en lagreglerad rätt till ledighet ökar också förutsebarheten för arbetsgivarna, vilket i sin tur kan bidra till sänkta kostnader för arbetsgivaren i form av produktionsbortfall. Förslaget kan emellertid förväntas leda till viss ökad administration för de berörda arbetsgivarna. Konsekvenserna ska dock

inte överdrivas. Även i dag uppstår administrativa och praktiska konsekvenser i samband med att en arbetstagare på grund av sjukdom är frånvarande från arbetet under en längre period, såsom att arbetsgivaren måste anlita en vikarie för den sjuke eller omfördela arbetsuppgifter inom verksamheten. En arbetsgivare som i dag ställs inför en uppsägning av en arbetstagare som är sjuk drabbas också av administrativ och praktisk börda.

Effekter för offentliga finanser

Den föreslagna lagen förväntas inte innebära belastningar på samhälls-ekonomi i stort eller på statsfinanserna som sådana. Lagen kan tvärtom väntas medföra minskade kostnader för statsfinanserna genom färre utbetalningar via de olika ersättningssystemen.

Effekter för jämställdheten

Syftet med lagen är att underlätta för sjukskrivna arbetstagare att söka och våga prova nytt arbete och på så vis återgå i arbete. Antalet kvinnor i förvärvsaktiv ålder som i dag är långtidssjukskrivna eller får sjuk- eller aktivitetsersättning är betydligt större än antalet män i motsvarande situation. Den lagstadgade ledighetsrätten ska ses som en möjlighet för långtidssjuka att komma ur ett utanförskap och in i arbetslivet igen. Mot bakgrund av den relativt höga sjukfrånvaron bland kvinnor bedömer regeringen att den föreslagna lagen kommer att få positiva effekter för jämställdheten.

Särskilt om små företags villkor

Reglerna är avsedda att tillämpas lika för alla företag, oavsett storlek. Generellt sett kan det vara svårare för en liten arbetsgivare att omfördela arbetsuppgifter inom sin verksamhet än vad det är för en större arbetsgivare. Detta bör dock endast få betydelse i de fall arbetstagaren begär att vara delledig.

Effekter för domstolarna

Mål om tillämpning av den föreslagna lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. De tvister som kan uppkomma vid tillämpningen av den nya lagen kan dock inte förväntas få någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller de övriga domstolarnas arbetsbelastning. Berörda domstolar prövar redan i dag liknande frågor vid tillämpning av den befintliga ledighetslagstiftningen. Den nya lagen bedöms inte föranleda något behov av ökade resurser till domstolarna.

8 Författningskommentar

Rätten till ledighet

1 §

I den inledande paragrafen anges lagens tillämpningsområde. En förutsättning för att lagen ska bli tillämplig är att det finns ett anställningsförhållande med arbetsgivare och arbetstagare som parter. Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen. När man bedömer om någon ska anses vara arbetstagare får man söka ledning i det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Bedömningen får ske på samma sätt som gäller inom arbetsrätten i övrigt.

Den befintliga anställningen kan vara i privat eller offentlig tjänst och kan ha vilken anställningsform och omfattning som helst.

I paragrafen anges vidare att syftet med ledigheten ska vara att arbetstagaren avser att prova ett annat arbete.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.3.

2 §

I *första stycket* anges de grundläggande villkoren för rätten till ledighet.

Arbetstagaren ska på grund av sjukdom dels ha haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar (*punkten 1*), dels ha ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden (*punkten 2*).

Begreppet ”annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren” har samma innebörd som i motsvarande bestämmelse i 3 kap. 7 § tredje stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Villkoren innebär inte att arbetstagaren måste påbörja det nya arbetet före dag 181 av sjukperioden och därmed inte heller att ledigheten måste börja löpa före denna dag. Kravet är att ett anställningsavtal ingås under den angivna perioden.

Arbetstagarens arbetsförmåga kan vara helt eller delvis nedsatt.

Villkoren innebär inte att det nya arbetet måste avse en viss anställningsform. Såväl visstidsanställningar som tidsbegränsade anställningar kan vara aktuella. Vidare kan den nya anställningen avse arbete på heltid eller deltid.

Med 90 respektive 180 dagar avses kalenderdagar.

Vad som avses med begreppen sjukdom och nedsättning av arbetsförmåga framgår av 3 kap. 7 § lagen om allmän försäkring.

Av det *andra stycket* framgår att när det beräknas hur lång tid arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga enligt första stycket, ska dagar i sjukperioder läggas samman, dels om arbetstagaren har förvärvsarbetat under en period om mindre än 90 dagar mellan sjukperioderna (*punkten 1*), dels om arbetstagaren inte har förvärvsarbetat alls mellan sjukperioderna (*punkten 2*). Beräkningen ska göras i enlighet med 3 kap. 7 § åttonde stycket lagen om allmän försäkring. Perioden om 90 dagar inbegriper dagar utan förvärvsarbete, t.ex. helgdagar och andra lediga dagar. Även dagar då arbetstagaren har semester räknas in.

Tjänstledighet och annan liknande frånvaro från arbetet inbegrips dock inte vid en beräkning enligt punkten 1. (Prop. 2007/08:136 s. 101.)

Paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.3.

3 §

I paragrafen anges omfattningen på den ledighet som arbetstagaren har rätt till. Ledighetens omfattning avgörs av omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. En arbetstagare som provar ett nytt arbete på heltid har rätt till hel ledighet. En arbetstagare som provar en deltidsanställning har rätt till delledighet. Ledighetens omfattning motsvarar även i sist nämnda fall omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar.

Som framgått ovan uppställer inte lagen något krav på att den nya anställningen har en viss omfattning. Likaså är det fullt möjligt enligt lagen att en arbetstagare som t.ex. är sjukskriven på halvtid och arbetar hos sin arbetsgivare på halvtid, provar en annan heltidsanställning och därmed har rätt att vara helt ledig från sin tidigare anställning.

Paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.3.

4 §

I paragrafen fastslås hur lång tid arbetstagaren har rätt att vara ledig. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

Den sjukperiod som avses är den period som närmast föregått ledigheten. Tidigare sjukperioder ska inte beaktas vid bestämmandet av ledighetens längd. Däremot framgår av 2 § andra stycket att vid beräkning av den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet ska i vissa fall dagar i sjukperioder läggas samman.

Ledighetsperioden börjar löpa den dag arbetstagaren påbörjar det nya arbetet. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren har rätt till som längst nio månaders ledighet.

Paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.3.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

5 §

Paragrafen har sin förebild i bl.a. föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån.

I *första stycket* anges att ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks är ogiltigt i den delen. Lagen utgör inte hinder mot avtal om bättre förmåner för arbetstagaren.

Andra stycket innehåller bestämmelser om att det i vissa fall och under vissa förutsättningar är tillåtet att avtala om avvikelser från lagen. Avvikelser får göras genom kollektivavtal, som slutits på central nivå, i fråga om anmälan om ledighet (7 §) och underrättelsefristerna för återgång i arbete (9–10 §§). Sådana avvikelser får innebära mer långtgående skyl-

digheter för arbetstagaren, t.ex. längre underrättelsefrister, något som kan upplevas som en försämring från den enskilde arbetstagarens sida (prop. 1977/78:104 s. 44).

I *trede stycket* anges att den närmare tillämpningen får bestämmas i fråga om ledighetens förläggning (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (12 §) genom kollektivavtal som slutits på central nivå. 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 (prop. 1977/78:104 s. 44). Häri ligger en väsentlig skillnad mot de avvikelser som är tillåtna enligt andra stycket.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.4.

6 §

Bestämmelsen har sin motsvarighet i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd, föräldraledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Bestämmelsen ger uttryck för den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats.

Paragrafen anger att arbetsgivare, som är bundna av kollektivavtal på central nivå, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen. 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.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.4.

Anmälan och beslut om ledighet

7 §

Paragrafen har sin förebild i bl.a. föräldraledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. I paragrafen anges att 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. Genom dessa krav understryks vikten av att arbetsgivaren får en möjlighet att ställa om sin verksamhet inför ledigheten.

Av 5 § andra stycket framgår att det i kollektivavtal, som har träffats eller godkänts på central nivå, får bestämmas om avvikelser i fråga om tiden för anmälan. I ett sådant avtal kan alltså bestämmas att anmälan ska göras tidigare än två veckor före ledighetens början. I övrigt är paragrafen tvingande till arbetstagarens förmån.

Kraven som läggs fast i paragrafen ingår i villkoren för rätten till ledighet. Rätten till ledighet kan därmed inte inträda förrän föreskriven underrättelsefrist för anmälan har löpt ut.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.5.

8 §

Paragrafen har utformats med utgångspunkt i motsvarande bestämmelse i föräldraledighetslagen.

I *första stycket* anges att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Frågan om ledighetens förläggning aktualiseras när arbetstagaren avser att vara delledig för att på deltid prova ett annat arbete. Utgångspunkten är att parterna kan komma överens om ledighetens förläggning. Samrådsinitiativet ligger hos arbetstagaren. I själva begreppet samråd ligger att det är en dialog som ska föras mellan parterna och att både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen ska beaktas (se prop. 1994/95:207 s. 37). Med arbetstagarens intresse avses framför allt intresset av att ledigheten förläggs på ett sådant sätt att den passar med villkoren i den nya anställningen.

I *andra stycket* fastställs vad som ska gälla om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om ledighetens förläggning. Det är arbetsgivaren som fattar beslut om ledighetens förläggning. Arbetsgivaren ska förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Begreppet ”påtaglig störning” har samma innebörd som i motsvarande bestämmelse i föräldraledighetslagen. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet, som gör att verksamheten hos arbetsgivaren kommer att utsättas för stora påfrestningar om ledigheten förläggs enligt arbetstagarens önskemål, får arbetsgivaren vägra ledighet i enlighet med arbetstagarens önskemål (prop. 2000/01:44 s. 38).

Av *tredje stycket* framgår att arbetsgivaren så snart som möjligt ska underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om arbetsgivarens beslut på annat sätt än enligt arbetstagarönskemål.

Av 5 § *andra stycket* framgår att det i kollektivavtal, som har träffats eller godkänts på central nivå, får bestämmas om den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning. 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.

Paragrafen är tvingande till arbetstagarönskemål.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.5.

Återgång i arbete

9 §

I denna paragraf regleras arbetstagarönskemålets rätt att avbryta pågående ledighet och återuppta sitt tidigare arbete. Bestämmelsen har förebilder i bl.a. föräldraledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

I *första stycket* anges att arbetstagarönskemålet får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Frågan om vilka arbetsuppgifter arbetstagarönskemålet har rätt att återgå till får avgöras med utgångspunkt i lagens bestämmelse om skydd av anställningsförmånerna (12 §).

I *andra stycket* föreskrivs att en arbetstagarönskemål som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska underrätta arbetsgivaren om det snarast möjligt.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer anges i *tredje stycket* att arbetsgivaren får skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Om ledigheten varit avsedd att pågå under kortare tid än en månad, har däremot arbetstagaren rätt att återgå i arbete utan någon väntetid.

Kravet på underrättelse är ett villkor för rätten att återgå i arbete.

Som framgått ovan anges i 5 § andra stycket att det i kollektivavtal, som har träffats eller godkänts på central nivå, får bestämmas om avvikelser i fråga om de tidsfrister som anges i denna paragraf. I ett sådant avtal får bestämmas mer långtgående skyldigheter för arbetstagaren, dvs. att arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om återgång i arbete före en viss angiven tid. I ett sådant avtal får också bestämmas att arbetsgivaren får skjuta på återgången längre tid än en månad. I övrigt är paragrafen tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.6.

10 §

Denna paragraf har inte någon motsvarighet i liknande lagstiftning.

I paragrafen anges att en arbetstagare, som avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut, ska anmäla det till arbetsgivaren senast en månad före ledighetens slut, dvs. en månad före återgången. Det har ansetts vara lämpligt med en sådan underrättelsefrist i denna lag, eftersom det bedömts vara sannolikt att arbetstagaren inte kommer att återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Denna ordningsföreskrift ska beaktas av en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återgå i arbete hos arbetsgivaren när ledigheten löpt ut. Frågan om vilka arbetsuppgifter arbetstagaren har rätt att återgå till får avgöras med utgångspunkt i lagens bestämmelse om skydd av anställningsförmånerna (12 §).

Tidsfristen i denna paragraf kan liksom tidsfristerna i föregående paragraf frångås i kollektivavtal som har träffats eller godkänts på central nivå (se 5 § andra stycket). Som tidigare understrukits får ett sådant avtal innehålla regler som innebär mer långtgående skyldigheter för den anställde, dvs. längre underrättelsefrist. I övrigt är bestämmelserna i paragrafen tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.6.

Anställningsskydd

11 §

Paragrafen överensstämmer med motsvarande reglering i befintlig ledighetslagstiftning med undantag av föräldraledighetslagen som har ett särskilt missgynnandeförbud. Bestämmelsen förbjuder uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida enbart på den grunden att arbetstagaren tar i anspråk sin rätt till ledighet. Sker det ändå ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.7.

12 §

Även denna paragraf överensstämmer med motsvarande reglering i befintlig ledighetslagstiftning med undantag av föräldraledighetslagen som har ett särskilt missgynnandeförbud.

I paragrafen skyddas anställningsförmånerna och anställningsvillkoren.

Innebörden av denna bestämmelse avgör frågan om vilka arbetsuppgifter arbetstagaren har rätt att återgå till enligt 9–10 §§.

I 5 § andra stycket anges att det i kollektivavtal, som har träffats eller godkänts på central nivå, får bestämmas om den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsförmånerna. Såsom tidigare understrukits får ett sådant avtal inte leda till att arbetstagarens förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas. Skyddsreglerna är sålunda tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.7.

Skadestånd

13 §

Bestämmelsen överensstämmer med motsvarande reglering i föräldraledighetslagen och övrig likartad lagstiftning.

Paragrafen föreskriver att skadestånd ska betalas ut om arbetsgivaren bryter mot lagen. Ersättningen avser både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Om det är skäligt kan skadeståndet jämkas.

Paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.8.

Rättegång

14 §

Bestämmelsens utformning överensstämmer med motsvarande bestämmelse i bl.a. föräldraledighetslagen och övrig likartad lagstiftning.

Av paragrafens *första stycke* framgår att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska tillämpas vid tvist enligt lagen.

I *andra stycket* anges att om talan förs om uppsägning eller avskedande ska vissa angivna lagrum i lagen om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. Det gäller regler för tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden, skadestånd, preskription och rättegången. I fråga om annan talan hänvisas till lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och dess regler om tvisteförhandling och rättegång.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.9.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelse

Lagen träder i kraft den 1 oktober 2008.

Vid beräkning av sjukperiod enligt 2 § beaktas dagar från och med den 1 juli 2008. Detta gäller även vid sammanläggning av sjukperioder enligt 2 § andra stycket.

Bestämmelserna behandlas i avsnitt 6.

Sammanfattning av promemorian Införande av en rehabiliteringskedja (Ds 2008:3)

Bilaga 1

För att råda bot på passiviteten i sjukskrivningsprocessen föreslår arbetsgruppen att en rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter införs. Rehabiliteringskedjan innebär att för en anställd prövas först om en återgång i de vanliga arbetsuppgifterna kan underlättas. Sedan ska även möjligheterna till omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren prövas och där- efter även arbetsuppgifter utanför den befintliga arbetsgivarens verksamhet. De fasta hållpunkterna är tidsbestämda gränser för när och hur arbetsförmågan ska bedömas. Resultatet av denna prövning avgör om fortsatt rätt till sjukpenning föreligger.

Under de första 90 dagarna av en sjukskrivning bedöms enbart om den försäkrade har förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder. Från och med den 91:a dagen i en sjukperiod innebär prövningen av rätten till sjukpenning att det även ska beaktas om den försäkrade kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren och från och med den 181:a dagen av en sjukperiod ska – om inte särskilda skäl talar mot det – dessutom bedömas om den försäkrade kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade.

Genom införandet av fasta tidsgränser betonas betydelsen av insatser på arbetsplatsen inom de tre första månadernas sjukskrivning för att den försäkrade ska kunna återgå i arbete. Efter 90 dagars sjukfrånvaro ska det bedömas om den försäkrade kan återgå i något arbete hos sin arbetsgivare, eventuellt efter en tids rehabilitering. Kan den försäkrade inte göra så, ska han eller hon ges möjlighet att etablera kontakt med arbetsförmedlingen för att, med stöd av Arbetsförmedlingen, kunna använda tiden med sjukpenning till att söka nytt arbete hos en annan arbetsgivare. Denna möjlighet ges till och med dag 180 utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts. Det är viktigt att denna tid används till aktiviteter som gör det möjligt att aktivt söka och återgå i arbete. Om så inte skulle ske bör möjligheten att åstadkomma ytterligare drivkrafter för att säkerställa detta övervägas. Arbetsgruppen vill också betona att det faktum att den försäkrade har kontakt med arbetsförmedlingen för att söka annat arbete inte inskränker arbetsgivarens ansvar att inom sin verksamhet – om möjligt – ta till vara den försäkrades arbetsförmåga, liksom att den försäkrade inte har vidare rätt till sjukpenning om arbetsförmågan kan tas till vara hos arbetsgivaren.

Arbetsgruppen föreslår även en lagstadgad rätt till ledighet för att prova ett nytt arbete. Förslaget innebär att en arbetstagare som under sjukperiodens dag 91–180 finner ett annat arbete har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova det nya arbetet. Ledigheten omfattar en period som sammanlagd med närmast föregående sjukperiod utgör högst tolv månader. Det grundläggande syftet med ledighetsrätten är att underlätta för sjukskrivna att återgå i arbete. Ökade möjligheter för arbetsplatsbyten gynnar också rörligheten på arbetsmarknaden. Förhoppningen är att ledighetsrätten kan utgöra ett incitament för den enskilde att aktivt

söka annat arbete som kan passa hans eller hennes sjukdomsbild bättre. Bilaga 1
På så vis kan en återgång i arbete påskyndas och underlättas.

Promemorians förslag till lag om rätt till ledighet för att vid sjukdom prova annat arbete (Ds 2008:3)

Bilaga 2

Förslag till lag (2008:0000) om rätt till ledighet för att vid sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete enligt de villkor som anges i denna lag.

2 § Som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren på grund av sjukdom har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete under en period om minst 90 dagar och att arbetstagaren ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare senast efter 180 dagar i sjukperioden.

Vid beräkningen av hur lång tid arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga enligt första stycket ska dagar i sjukperioder, som bedöms ha ett samband med varandra, läggas samman.

3 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet för att prova en heltidsanställning.

En arbetstagare har rätt till delledighet för att prova en deltidanställning. Ledighetens omfattning motsvarar omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar.

4 § Arbetstagarens rätt till ledighet avser en period som sammanlagd med den sjukperiod som anges i 2 § utgör högst tolv månader.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

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 (7 §) och tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (9 § andra 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 (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (11 §).

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.

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

8 § Arbetstägaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstägarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstägarens 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 arbetstägarens önskemål, ska arbetsgivaren underrätta arbetstägaren och arbetstägarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska göras så snart som möjligt.

Återgång i arbete eller sjukskrivning

9 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten eller återgå i sjukskrivning.

Om arbetstägaren vill utnyttja sin rätt enligt första stycket, ska arbetstägaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

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

Anställningsskydd

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

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

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade anställningsvillkor 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.

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

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2008.
 2. Vid beräkning av sjukperiod enligt 2 § ska även tid efter den 1 juli 2008 beaktas.

Följande remissinstanser har fått promemorian Införande av en rehabiliteringskedja (Ds 2008:3) på remiss.

1. Sveriges Riksbank
2. Kammarrätten i Stockholm
3. Länsrätten i Skåne
4. Länsrätten i Västerbottens län
5. Justitiekanslern
6. Domstolsverket
7. Arbetsdomstolen
8. Försäkringskassan
9. Socialstyrelsen
10. Statens folkhälsoinstitut
11. Handikappombudsmannen
12. Ekonomistyrningsverket
13. Riksrevisionen
14. Konjunkturinstitutet
15. Arbetsgivarverket
16. Myndigheten för handikappolitisk samordning
17. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
18. Kammarkollegiet
19. Umeå universitet
20. Karolinska institutet
21. Linköpings universitet
22. Lunds universitet
23. Mälardalens högskola
24. Högskolan i Jönköping
25. Göteborgs universitet
26. Gymnastik och idrottshögskolan
27. Örebro Universitet
28. Ersta Sköndal Högskola
29. Statskontoret
30. Länsstyrelsen i Skåne
31. Länsstyrelsen i Dalarna
32. Länsstyrelsen i Norrbotten
33. Arbetsmarknadsstyrelsen
34. Arbetsmiljöverket
35. Jämställdhetsombudsmannen
36. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
37. Vinnova
38. Institutet för tillväxtpolitiska studier
39. Svenska ILO kommittén
40. Samhall AB
41. Stockholms stad
42. Göteborgs stad
43. Malmö stad
44. Kungsbacka kommun
45. Staffanstorps kommun
46. Upplands-Väsby kommun

47. Nacka kommun
48. Gävle kommun
49. Luleå kommun
50. Kalmar kommun
51. Örebro kommun
52. Jönköpings kommun
53. Norrköpings kommun
54. Karlstads kommun
55. Eslövs kommun
56. Gagnefs kommun
57. Sigtuna kommun
58. Söderköpings kommun
59. Storfors kommun
60. Bergs kommun
61. Dals-Eds kommun
62. Rättvik kommun
63. Ånge kommun
64. Alingsås kommun
65. Norrtälje kommun
66. Ronneby kommun
67. Piteå kommun
68. Hedemora kommun
69. Ulricehamns kommun
70. Trelleborgs kommun
71. Askersunds kommun
72. Nordanstigs kommun
73. Borgholms kommun
74. Vingåkers kommun
75. Västra Götalands regionen
76. Stockholms läns landsting
77. Landstinget i Västernorrland
78. Landstinget i Västmanland
79. Handikappförbundens samarbetsorgan
80. De Handikappades Riksförbund
81. Pensionärernas Riksorganisation (PRO)
82. Sveriges Pensionärsförbund (SPF)
83. Riksförbundet Pensionärsgemenskap (RPG)
84. Sveriges Pensionärers Riksförbund (SPRF)
85. Svenska Kommunalpensionärers Förbund (SKPF)
86. Sveriges Kommuner och Landsting
87. Svensk Handel
88. Föreningen Svenskt Näringsliv
89. Företagarförbundet
90. Arbetsgivaralliansen
91. Arbetsgivarföreningen KFO
92. Studieförbundet Näringsliv och Samhälle
93. Företagarna
94. Lantbrukarnas Riksförbund
95. Tjänstemännens Centralorganisation
96. Fackförbundet ST
97. Privattjänstemannakartellen

98. Sveriges Akademikers Centralorganisation
99. Landsorganisationen i Sverige
100. Näringslivets nämnd för regelgranskning
101. Sveriges läkarförbund
102. Föreningen Svensk Företagshälsovård
103. Handelns utredningsinstitut
104. AFA Försäkring
105. Alecta
106. PRIMA
107. Samordningsförbundet Hisingen
108. Samordningsförbundet Sörmland
109. Samordningsförbundet Norrköping
110. Samordningsförbundet Norra Västmanland
111. Samordningsförbundet Umeå

Följande instanser har inte yttrat sig. Lunds universitet, Högskolan i Jönköping, Staffanstorps kommun, Karlstads kommun, Eslövs kommun, Sigtuna kommun, Bergs kommun, Ulricehamns kommun, Nordanstigs kommun, Borgholms kommun, Stockholms läns landsting, Pensionärernas Riksorganisation (PRO), Sveriges Pensionärsförbund (SPF), Riksförbundet Pensionärs gemenskap (RPG), Sveriges Pensionärers Riksförbund (SPRF), Företagarförbundet, Arbetsgivaralliansen, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, Lantbrukarnas Riksförbund, Fackförbundet ST, Handelns utredningsinstitut samt Samordningsförbundet Umeå.

Yttrande har även inkommit från följande organisationer. Livero- SLU Center, Ångestsyndromsällskapet i Stockholms stad och län, Astma och Allergi Förbundet, Riksförbundet för Social och Mental Hälsa, Danderyds sjukhus, Legitimerade sjukgymnasters riksförbund, Sveriges Psykologförbund samt Verdandi.