

Regeringens proposition

1997/98:27

Lag om rätt till ledighet för att bedriva närings-
verksamhet

Prop.
1997/98:27

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Sundsvall den 11 september 1997

Göran Persson

Ulrica Messing
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en lag om rätt för arbetstagare till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Förslaget har utformats efter samma mönster som föräldraledighetslagen (1995:584) och andra liknande ledighetslagar. Lagen innehåller huvudsakligen bestämmelser som är tvingande till arbetstagarens förmån. Genom kollektivavtal får avvikelser göras från vissa av lagens s.k. ordningsföreskrifter.

Rätten till ledighet avser en sammanhängande period om högst sex månader hos en och samma arbetsgivare. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren måste ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren för att få rätt till ledighet.

Önskemål om ledighet skall anmälas till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. Påbörjad ledighet får avbrytas och arbetet hos arbetsgivaren får återupptas i samma omfattning som tidigare. Arbetsgivaren får dock skjuta upp tidpunkten för arbetstagarens återgång en månad från det att han eller hon underrättades om att arbetstagaren vill avbryta sin ledighet.

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

En arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skadeståndsskyldig.

Mål om tillämpning av lagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) Prop. 1997/98:27
om rättegången i arbetstvister.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1998.

1 Förslag till riksdagsbeslut	4
2 Förslag till lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet...4	
3 Ärendet och dess beredning	7
4 En ny lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....7	
4.1 Behovet av en ny lag.....7	
4.2 Lagen bör i huvudsak vara tvingande.....9	
4.3 Rätten till ledighet.....11	
4.4 Kvalifikationstid	15
4.5 Anmälan och beslut om ledighet	15
4.6 Återgång i arbete.....16	
4.7 Anställningsskydd.....16	
4.8 Skadestånd	17
4.9 Rättegångsregler	18
4.10 Ikraftträdande.....18	
5 Författningskommentar.....18	
Bilaga 1 Sammanfattning av promemorian ”Rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet”	22
Bilaga 2 Promemorians lagförslag.....	24
Bilaga 3 Förteckning över remissinstanserna.....	27
Bilaga 4 Lagrådsremissens lagförslag.....	28
Bilaga 5 Lagrådets yttrande.....	31
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 september 1997.....	33

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen

antar regeringens förslag till lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

2 Förslag till lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs följande.

Allmänna bestämmelser

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

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

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

1. anmälan om ledighet (5 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

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

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

Rätten till ledighet

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

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

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

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

Anmälan och beslut om ledighet

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

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

Återgång i arbete

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

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

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

Anställningsskydd

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

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

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

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

Skadestånd

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

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

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

Rättegång

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1998.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen anförde i 1997 års ekonomiska vårproposition (prop. 1996/97:150) att den hade för avsikt att föreslå införande av en rätt till tjänstledighet under sex månader för att starta eget företag.

I en departementspromemoria som upprättats inom Arbetsmarknadsdepartementet, Rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet, föreslås en ny lag i ämnet. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En remissammanställning finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A97/2232/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 28 augusti 1997 att inhämta Lagrådets yttrande över det lagförslag som finns i *bilaga 4*.

Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*.

Regeringen har i propositionen följt Lagrådets förslag. Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts i lagtexten. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitten 4.3 och 4.8 samt i författningskommentaren under 10 §.

4 En ny lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

4.1 Behovet av en ny lag

Regeringens förslag: En arbetstagare skall ges en lagstadgad rätt till ledighet från anställningen för att bedriva näringsverksamhet.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna tillstyrker eller har inte någon erinran mot promemorians förslag att införa en lag om rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) anser att förslaget är ett bra alternativ till andra politiska instrument. Även *Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS)* ställer sig positiv till förslaget. *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* stöder förslaget men anför att det kommer att ge betydligt större negativa effekter på små än på stora företag.

Landstingsförbundet ser positivt på att olika insatser görs för att underlätta för de anställda att starta egen näringsverksamhet.

Landsorganisationen i Sverige (LO) anser att det finns åtskilliga andra förslag till sysselsättningsskapande åtgärder som borde komma i fråga framför detta. *Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK)* tror inte att förslaget kommer att medföra någon nyanställning eftersom en ledighetsperiod om maximalt sex månader i många fall troligen kan täckas med övertid eller andra lösningar. NUTEK uppmärksammar också de små företagens problem. Enligt *Arbetslivsinstitutet* framstår det som att den föreslagna lagen endast marginellt kan komma att öka benägenheten att starta egen näringsverksamhet.

Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) avråder från ny ledighetslagstiftning. SAF anser att de effekter på nyföretagande som den föreslagna lagstiftningen eventuellt kan komma att få, är att betrakta som ytterst marginella. Dessa uppvägs inte av de effekter förslaget kommer att få i de redan existerande företagen. SAF påpekar att regeringens småföretagsdelegation särskilt har prioriterat betydelsen av färre och enklare regler. Den föreslagna lagstiftningen är enligt SAF ett steg i motsatt riktning. *Arbetsgivarverket* avstyrker förslaget och anför att en vakans på högst sex månader troligen i de flesta fall inom staten löses genom omprioriteringar och omfördelning av uppgifter på befintlig arbetskraft. Inte heller *Svenska kommunförbundet* tillstyrker promemorians förslag. Kommunförbundet framhåller att förslaget innebär att ytterligare ett omfattande regelverk läggs till den redan mycket komplexa regelmassa som styr arbetslivet. *Företagarnas riksorganisation (Företagarna)* avstyrker förslaget och framhåller att ledighetslagstiftningen i dag är omfattande och leder till svårigheter inte minst i mindre företag.

Stockholms tingsrätt uppmärksammar frågan om arbetstagaren skall ha rätt till ledighet om denne redan – vid sidan av sin anställning – driver verksamhet men önskar använda sig av den möjlighet som lagen ger.

Skälen för regeringens förslag: Genom nya företag främjas tillväxt och sysselsättning. Syftet med förslaget är att stödja nyföretagandet, inte minst bland kvinnor, genom att underlätta för arbetstagare att starta och bedriva näringsverksamhet. Att starta och bedriva ett företag är i sig ett stort risktagande. Genom att möjliggöra för nya företagare att ta ledigt under en period kan risken minskas i någon mån. Företagaren behöver inte riskera att, utöver de pengar och resurser som satsas, dessutom förlora arbetet för den händelse företagssatsningen inte slår väl ut.

Rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet är även en del av arbetsmarknadspolitiken. Om en arbetstagare är ledig enligt lagen uppkommer en möjlighet för någon arbetslös att få arbete i den lediges ställe. Enligt reglerna om utbildningsvikariat har arbetsgivaren möjlighet att ansöka om vikariatsstöd för att anställa en vikarie för en arbetstagare som är ledig bland annat av det skälet att han eller hon skall starta egen näringsverksamhet. Som förutsättning gäller dock att arbetsgivaren betalar den tjänstledige arbetstagaren lön under ledigheten. Reglerna om utbildningsvikariat återfinns i förordningen (1986:414) om rekryteringsstöd. Vikariatsstöd uppgår för närvarande till 350 kronor per dag, dock högst 50 procent av lönekostnaden, och kan betalas ut under sex månader. Stödet får lämnas till en arbetsgivare som efter anvisning av länsarbets-

nämnden anställer en ersättare under den tid då en anställd med lön är ledig för att starta egen näringsverksamhet. I årets budgetproposition föreslås att vikariatsstödet samordnas med vissa andra stödformer i ett nytt anställningsstöd.

SAF och andra remissinstanser har tagit upp frågan om förslaget negativa effekter på bl.a. de mindre företagen. Regeringen anser emellertid att de positiva effekter förslaget förväntas få för situationen på arbetsmarknaden väger tyngre än de negativa effekter som kan tänkas uppstå för en del arbetsgivare. Regeringen avser att följa frågan om effekterna av den nu föreslagna lagstiftningen, inte minst med avseende på de mindre företagen.

Stockholms tingsrätt har väckt frågan om den som redan driver en näringsverksamhet skall ha rätt till ledighet enligt den nu föreslagna lagstiftningen. Många gånger kan arbetstagaren redan ha startat näringsverksamhet vid sidan av sin anställning. Regeringen anser inte att dessa personer, enbart på grund av att de redan påbörjat sin näringsverksamhet, skall vara avskurna från rätt till ledighet enligt lagen. I förhållande till promemorians förslag bör därför den ändringen göras att rätten till ledighet skall avse möjligheten att *bedriva* näringsverksamhet. I begreppet bedriva ligger givetvis även att ”starta” företag. Regeringen återkommer till detta i avsnitt 4.3.

4.2 Lagen bör i huvudsak vara tvingande

Regeringens förslag: Reglerna om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet skall i allt väsentligt vara tvingande. Vissa av lagreglerna skall vara dispositiva på så sätt att avvikelser får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan träffas på förbunds nivå. De bestämmelser som på så sätt kommer att vara dispositiva är reglerna om

- tiden för anmälan om ledighet,
- arbetstagarens underrättelse till arbetsgivaren att han eller hon vill avbryta en påbörjad ledighet, och
- den tid efter vilken arbetstagaren efter sådan underrättelse har rätt att återgå i arbete. Även den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren skall kunna bestämmas på det sättet.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* har framfört att riksdagen i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) har tagit bort kravet på att kollektivavtal som avviker från lag skall ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. De anser att detta bör gälla även den nu föreslagna lagen. *Arbetsdomstolen (AD)* har påpekat att bestämmelsen om möjlighet till avvikande kollektivavtal bör utformas på samma sätt som motsvarande bestämmelse i t.ex. föräldraledighetslagen (1995:584), dvs. att vad som

åsyftas är kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation som avses i medbestämmandelagen.

Skälen för regeringens förslag: Regeringens förslag överensstämmer i huvudsak med motsvarande bestämmelse i föräldraledighetslagen. Reglerna är i princip tvingande till arbetstagarernas förmån. För att underlätta en anpassning till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper görs vissa förfaranderegler dispositiva. Det är till att börja med fråga om regler om olika tidsfrister och innehållet i anmälan om ledighet. Dessa regler får ersättas genom kollektivavtal om avtalet på arbetstagersidan har träffats eller godkänts på central nivå.

Även den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas på det sättet. Att parterna får avtala om ”den närmare tillämpningen” innebär att ett sådant avtal inte får leda till att arbetstagarernas förmåner allmänt sett blir sämre än vad som följer av lagen eller till att lagens syften urholkas. Avtal kan dock alltid slutas som ger arbetstagarerna större rättigheter än vad som gäller enligt lagen.

En liknande bestämmelse finns också i 9 § lagen (1974:981) om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen). I första stycket stadgas att arbetstagarer som varit ledig skall, när han återgår i arbete, vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han inte haft ledighet. Den närmare innebörden av denna regel får, enligt paragrafens andra stycke, regleras genom kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits på förbunds nivå. I förarbetena till studieledighetslagen uttalades i denna del bl.a. följande.

” Reglerna om trygghet i anställningen för en studieledig arbetstagarer bör självfallet vara tvingande. Däremot bör det kunna tillåtas att parterna genom kollektivavtal reglerar det närmare innehållet av t.ex. löneskyddet. Det bör också vara möjligt att – inom ramen för den fastlagda principen – kollektivavtalsvägen reglera vilka verkningar som ledigheten kan få i andra sammanhang, t.ex. i befordringshänseende etc.” (prop. 1974:148 s. 87).

Även anställningsskyddslagen innehåller en liknande bestämmelse (jfr prop. 1973:129 s. 250).

Ledigheten för att bedriva näringsverksamhet bör betraktas på samma sätt. Uttalandena kan därför sägas gälla även ifrågavarande lag.

Ett centralt kollektivavtal med avvikande regler får av arbetsgivaren tillämpas även på en arbetstagarer som inte är medlem i den avtalslutande organisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagareren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Som AD påpekat bör en hänvisning ske till medbestämmandelagens definition av central arbetstagarorganisation. Regeringen anser vidare, i motsats till Kommunförbundet och Landstingsförbundet, att kollektivavtal som avviker från lagens bestämmelser på arbetstagersidan skall ha slutits på förbunds nivå. Motsvarande regel finns i övriga ledighetslagar bl.a. i föräldraledighetslagen och i studieledighetslagen. Regeringen finner ingen anledning att i detta avseende göra skillnad mellan reglerna i de olika ledighetslagarna.

Regeringens förslag: En arbetstagare skall ha rätt till ledighet under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagaren har rätt till ledighet endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Enligt promemorians förslag är dock konkurrensförbudet begränsat till den del av arbetsgivarens verksamhet där arbetstagaren sysselsätts.

Remissinstanserna: AD framhåller att det vore önskvärt att det något närmare utvecklades dels vad som skall krävas för att en arbetstagare skall anses ”starta näringsverksamhet”, dels vad som avses med att rätten till ledighet förfaller om arbetstagaren inte startar sin näringsverksamhet. Även *Stockholms tingsrätt*, *Kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* framför liknande synpunkter. Tingsrätten tar också upp frågan om hur det skall uppfattas om arbetstagaren avser att tillsammans med annan driva verksamheten.

SAF kan inte acceptera den avgränsning som görs i promemorian, dvs. att rätt till ledighet skall föreligga om arbetstagarens tilltänkta näringsverksamhet konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet inom ett annat område än det i vilket arbetstagaren sysselsätts. SAF framhåller att många företag driver verksamhet med olika inriktning och kan ingå i företagsgrupper. Medarbetare i företag kan också tänkas ha arbetat inom flera olika verksamhetsgrenar inom företaget och därigenom skaffat sig erfarenhet och insyn från skilda delar av företaget. Mot en sådan bakgrund måste enligt SAF:s mening en konkurrensaspekt i den föreslagna lagstiftningen ges en bredare innebörd.

Arbetsgivarverket anser att konkurrensklausulen i promemorians förslag är oklar i sin utformning. Arbetsgivarverket framhåller också vikten av arbetstagarens skyldighet att informera om sin verksamhet så att arbetsgivaren kan bedöma om verksamheten är konkurrerande innan arbetsgivaren beslutar om ledighet enligt lagen. *Företagarna* anser att rätt till ledighet för att bedriva företag är en form av företagsstöd som tillsammans med reglerna om utbildningsvikariat snedvrider konkurrensen. *Företagarna* hävdar att det är illojal konkurrens så snart den anställda konkurrerar med någon del av arbetsgivarens företag.

SACO anser att ledighetens längd måste utsträckas från sex månader till ett år. Även TCO anser att lagen borde ge rätt till en ledighet längre än sex månader.

Landstingsförbundet kan inte tillstyrka promemorians förslag att arbetsgivaren skall kunna vägra ledighet som medför väsentlig olägenhet. Förbundet anser att det skall vara tillräckligt att ledigheten medför olägenhet för verksamheten.

Bedriva näringsverksamhet

Avsikten med den nya lagen är bl.a. att underlätta för den som önskar driva näringsverksamhet, men som inte direkt vågar ta steget att lämna sin anställning. Genom reglerna om rätt till ledighet får arbetstagaren under en period pröva sina idéers bärighet i en egen verksamhet. Även den som redan driver en verksamhet vid sidan av sin anställning skall ha rätt att vara ledig för att driva verksamheten vidare på heltid.

Med begreppet näringsverksamhet förstås ekonomisk verksamhet som bedrivs yrkesmässigt.

Det skall inte krävas att själva produktionen eller driften av verksamheten har påbörjats men man måste kunna kräva att den nye företagaren på ett påtagligt sätt har påbörjat planeringen och genomförandet av företagsstarten. Man får göra en helhetsbedömning och därvid beakta sådana omständigheter som om företaget är inregistrerat, lån upptagna eller finansiering på annat sätt har ordnats, bankkonton har öppnats, lokaler anskaffats, telefonabonnemang tecknats osv. Vid någon tidpunkt måste givetvis sådana planeringsåtgärder vara avslutade och verksamheten i realiteten påbörjad, men det går knappast att ange en exakt tidpunkt när så skall vara fallet. Det kan mycket väl finnas välgrundad anledning till att igångsättandet av själva verksamheten i vissa fall dröjt längre än vad som varit avsett. I begreppet "ledighet för att bedriva näringsverksamhet" ligger alltså en rätt för arbetstagaren till ledighet för förberedande åtgärder. Om det skulle visa sig att arbetstagaren, trots att denne beviljats ledighet, inte bedriver näringsverksamhet, har arbetstagaren däremot skyldighet att genast återgå i arbete.

Den arbetstagar som gör anspråk på rätt till ledighet enligt lagen måste, om han eller hon driver företaget tillsammans med någon annan, själv inta en sådan ställning i företaget att han eller hon kan anses driva detta. Driften kan ske i egen regi eller genom en juridisk person, t.ex. ett aktiebolag.

Arbetstagarens information till arbetsgivaren

Regeringen föreslår inte någon uttrycklig informationsskyldighet för arbetstagaren. Det ligger i arbetstagarens eget intresse att lämna sådana utförliga uppgifter om sin verksamhet, som gör det möjligt för arbetsgivaren att bedöma frågan om arbetstagaren har rätt till ledighet. En nödvändig följd av att arbetstagaren inte lämnar arbetsgivaren behövlig information blir att arbetsgivaren kan tvingas att avslå ledighetsansökan.

Konkurrensförbudet

Enligt promemorians förslag får arbetstagarens tilltänkta verksamhet inte konkurrera med den del av arbetsgivarens verksamhet där denne sysselsätts. Däremot ger promemorians förslag arbetstagaren rätt till ledighet

för verksamhet som konkurrerar med någon annan del av arbetsgivarens verksamhet.

SAF anser att konkurrensaspekterna inte är tillräckligt behandlade i promemorian. SAF kan inte heller acceptera den avgränsning beträffande konkurrensförbudet som föreslås i promemorian. Företagarna anser att promemorians förslag om att konkurrensförbudet endast skall gälla den del av verksamheten där den anställde arbetar, skarpt bryter mot arbetsrättens krav på lojalitet i anställningar. Företagarna anser i likhet med SAF att förbudet mot illojal konkurrens inte bör inskränkas på det sätt som föreslås.

AD har i anställningsskyddsmål prövat en rad tvister om illojal konkurrens. AD har bl.a. anfört att det torde stå utom tvivel att en anställd som under sin anställningstid bedriver en verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens i allmänhet på ett allvarligt sätt bryter mot den lojalitetsplikt som gäller mot arbetsgivaren. Samtidigt framhåller AD att inte all konkurrens kan anses utgöra ett sådant lojalitetsbrott. Fråga måste normalt vara om sådan konkurrens som tillfogar arbetsgivaren mer påtaglig skada eller som är att uppfatta som illojal mot arbetsgivaren (jfr bl.a. AD 1993 nr 18 och 1977 nr 118).

Enligt regeringens mening är det självfallet viktigt att det lojalitetskrav som framgår av AD:s praxis upprätthålls. Regeringen anser därför att övervägande skäl talar för att arbetstagaren med stöd av lagen endast skall ha rätt till sådan ledighet som inte konkurrerar med arbetsgivarens. I förhållande till promemorians förslag bör därför den inskränkningen göras att rätt till ledighet endast skall föreligga om arbetstagarens verksamhet inte konkurrerar med någon del av arbetsgivarens verksamhet.

Arbetsgivaren kan givetvis medge att arbetstagaren bedriver en med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet.

Vid bedömningen av om arbetstagarens tilltänkta verksamhet kan komma att konkurrera med arbetsgivarens får man söka ledning i bl.a. de faktiska omständigheter som råder i arbetsgivarens verksamhet. Dessa förhållanden får jämföras med de uppgifter arbetstagaren lämnar om sin verksamhet. Som ovan anförts anser regeringen att det ligger i arbetstagarens eget intresse att lämna sådana utförliga uppgifter som gör det möjligt för arbetsgivaren att bedöma frågan om arbetstagarens verksamhet kan komma att konkurrera med arbetsgivarens verksamhet.

Väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet

I promemorian föreslås en rätt för arbetsgivaren att vägra ledighet som innebär väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Regeringen delar uppfattningen att rätt till ledighet inte bör föreligga om den innebär väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Regeringen kan inte biträda Landstingsförbundets uppfattning att redan "olägenhet" skulle hindra arbetstagaren att få rätt till ledighet. Däremot anser regeringen att detta krav bör formuleras som en förutsättning för rätt till ledighet och inte som en rätt för arbetsgivaren att vägra ledighet. Det ligger i sakens natur att arbetsgivaren kan vägra ledighet om lagens förutsättningar inte är uppfyllda. Detta bör dock arbetsgivaren göra inom en viss tidsfrist. Se vidare avsnitt 4.5.

Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Det är först om ledigheten skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet som förutsättningar för rätt till ledighet inte föreligger. Exempel på väsentlig olägenhet för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på normalt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Som väsentlig olägenhet får också räknas större kostnadsökningar. Däremot bör normal fördyring i samband med att arbetsgivaren anställer en vikarie inte betraktas som väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Olägenheter som beror på att arbetsgivaren väljer att inte anställa en vikarie är normalt inte skäl att vägra arbetstagaren ledighet.

Ledighetens längd

Rätten till ledighet avser högst sex månader vid ett tillfälle hos en arbetsgivare. Om arbetstagaren byter arbetsgivare har han eller hon naturligtvis rätt till en ny ledighetsperiod om högst sex månader, under förutsättning att de övriga villkoren är uppfyllda. I lagen anges den maximala omfattningen av den ledighet som arbetstagaren har rätt till. Regeringen uttalade i remissen till *Lagrådet* att det givetvis inte finns något hinder mot att arbetsgivaren beviljar arbetstagaren längre ledighet, men att det då inte blir fråga om ledighet enligt lagen. Detta uttalande synes enligt Lagrådets mening vara väl kategoriskt. En överenskommelse om ledighet kan enligt Lagrådet givetvis gå ut på att lagens bestämmelser skall tillämpas trots att villkoren för ledighet enligt lagen inte är uppfyllda. Huruvida en överenskommelse om ledighet skall anses ha en sådan innebörd får som Lagrådet påpekat avgöras efter en tolkning, om parterna inte uttryckligen har reglerat denna fråga. I vart fall vid smärre avvikelser från lagens villkor om rätt till ledighet ligger det enligt Lagrådets mening nära till hands att anta att parterna har utgått från att lagens bestämmelser ändå skall tillämpas. Regeringen delar Lagrådets uppfattning.

Flera remissinstanser har framfört den synpunkten att sex månader är för kort tid för denna typ av ledighet. Regeringen delar i och för sig den uppfattningen men finner vid en sammanvägning av arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen att sex månader är en väl avvägd tidsrymd.

Rätten till ledighet avser endast hel ledighet. Arbetstagaren kan således inte med stöd av lagen begära rätt till ledighet på deltid för att bedriva näringsverksamhet.

Arbetstagaren har som nyss nämnts enligt förslaget inte rätt till ledighet mer än en period. Det är meningen att ledigheten skall pågå i ett sammanhang under högst sex månader. Arbetstagaren har dock möjlighet att avbryta ledigheten i förtid.

Regeringens förslag: För rätt till ledighet skall arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* anser att den föreslagna kvalifikationstiden om sex månaders anställning är för kort. *LO* uppmärksammar den risk för arbetslöshet som den tjänstledige löper om det företag som han eller hon är anställd i upphör under ledigheten. *LO* anser därför att ifrågakvarande ledighet skall vara överhoppningsbar vid bedömning av arbetsvillkoret enligt reglerna om ersättning vid arbetslöshet.

Skälen för regeringens förslag: Regeringens avsikt är att i den föreslagna lagen så långt som möjligt knyta an till de regler som finns i övriga ledighetslagar. Bestämmelsen om kvalifikationstid har sin förebild i bl.a. föräldraledighetslagen och studieledighetslagen. Regeringen är inte beredd att här föreslå en regel med längre kvalifikationstid för rätt till ledighet än de nyss nämnda motsvarande bestämmelserna.

Regeringen delar *LO*:s uppfattning att ledighet för att bedriva näringsverksamhet skall vara överhoppningsbar i arbetslöshetsförsäkringen och lägger i årets budgetproposition fram förslag om detta.

När man beräknar anställningstiden skall varje dag då ett anställningsförhållande har förelegat räknas med. Frånvarodag t.ex. på grund av sjukdom eller annan ledighet skall alltså räknas in i anställningstiden. Deltidsarbete jämföras med heltidsarbete. Anställningstiden beräknas fram till tidpunkten när ledigheten skall börja.

När man bestämmer anställningstid skall man också räkna med tid då arbetstagaren har varit anställd hos något annat företag inom en koncern som arbetsgivaren tillhör. Om ett företag eller en del av ett företag har övergått till en ny arbetsgivare, räknar man hos den nya arbetsgivaren med den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som den tidigare arbetsgivaren tillhörde. Med övergång av företag avses detsamma som enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

4.5 Anmälan och beslut om ledighet

Regeringens förslag: En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. Arbetstagaren skall i samband med detta ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att ledigheten anmäldes meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna har inte framfört några särskilda synpunkter i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Det är viktigt att ledigheten kan ordnas utan att det uppstår besvärande följder för verksamheten. Arbetstagaren bör därför vara skyldig att anmäla till arbetsgivaren att han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet minst tre månader i förväg. De med ledigheten sammanhängande frågorna på arbetsplatsen bör kunna klaras av inom denna tid.

Kollektivavtal får träffas om bl.a. längre underrättelsetid. Ett sådant avtal skall på arbetstagersidan ha träffats eller godkänts på central nivå. En förlängning av underrättelsetiden kan vara nödvändig för arbetstagargrupper vars arbetstider bestäms genom schemaläggning eller turlistor för en relativt lång tidsperiod, t.ex. lärare.

För att även arbetstagaren skall kunna planera sin verksamhet bör det finnas en skyldighet för arbetsgivaren att inom viss tid meddela arbetstagaren om denne kommer att få ledigt. Regeringen anser det skäligt att bestämma denna tid till en månad efter det att arbetstagaren begärt ledigheten.

4.6 Återgång i arbete

Regeringens förslag: En arbetstagare skall få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

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

Arbetsgivaren skall ha rätt att skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna har inte framfört några särskilda synpunkter i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen knyter i sitt förslag an till befintlig ledighetslagstiftning. Det bör därför föreskrivas att arbetstagaren får avbryta ledigheten men att arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om att han eller hon vill återgå i arbete. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än en månad efter anmälan. Avvikande kollektivavtal får träffas om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete samt den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp tidpunkten för arbetstagarens återgång i arbete.

4.7 Anställningsskydd

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

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna har inte lämnat några särskilda synpunkter i denna del.

Skälen för regeringens förslag: Genom förslaget förenas rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet med garantier för att arbetstagare som använder sin rätt inte kommer i sämre ställning än sina arbetskamrater. Däremot får den tjänstledige arbetstagaren inte garantier som går längre än vad som gäller för de arbetstagare som är kvar i arbete. Skulle arbetsförtjänsten för dem allmänt sett minska eller skulle de på grund av en omorganisation få ändrade arbetsuppgifter är detta förändringar som också den tjänstledige arbetstagaren måste tåla.

Enligt de regler som gäller inom arbetsrättens område har en arbetsgivare normalt rätt att utan uppsägning omplacera en arbetstagare om de nya arbetsuppgifterna ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet. För att en omplacering enligt förslaget skall vara giltig måste den dels ske inom ramen för anställningsavtalet, dels vara en nödvändig följd av ledigheten. Bestämmelserna om anställningsskydd utgör i första hand ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida.

4.8 Skadestånd

Regeringens förslag: En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala ersättning för den skada som uppkommer. Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Om det är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* anser att skadestånd bör kunna utdömas även av arbetstagare i det fall de bryter mot lagens konkurrensklausul och därmed åsamkar arbetsgivare skada.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen är inte beredd att på det sätt *Arbetsgivarverket* föreslagit införa en särskild lagregel om skadeståndsskyldighet för arbetstagare. Den enskilde arbetstagaren kan dock i vissa flagranta fall av missbruk av reglerna åläggas skadeståndsskyldighet enligt allmänna avtalsrättsliga principer för kontraktsbrott i anställningsförhållanden.

Som *Lagrådet* påpekat är det allmänna skadeståndets främsta syfte vid brott mot föreskrifter av ordningskaraktär att inskräpa vikten av att också de formella föreskrifterna iakttas. Regeringen delar *Lagrådets* uppfattning att, för att undanröja all tvekan om bestämmelsens innebörd, denna bör utformas efter förebild av bl.a. anställningsskyddslagen.

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

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna har inte lämnat några särskilda synpunkter i denna del.

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

4.10 Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagen skall träda i kraft den 1 januari 1998.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Skälen för regeringens förslag: Det är angeläget att lagen träder i kraft så snart som möjligt. Det bör kunna ske den 1 januari 1998.

5 Författningskommentar

1 §

I den inledande paragrafen anges lagens tillämpningsområde. För att lagen skall bli tillämplig krävs att det finns ett anställningsförhållande med arbetsgivare och arbetstagare som parter. Uppdragstagare eller den som är part i ett bolags- eller kompanjonskapsförhållande omfattas inte av lagen. Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen. När man bedömer om någon skall 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.

Lagen gäller alla anställningar i privat och offentlig tjänst. Tillämpningen inskränks dock beträffande kortare anställningar på grund av det kvalifikationskrav som gäller enligt 4 §.

2 §

Paragrafen har sin förebild i föräldraledighetslagen (1995:584) och andra ledighetslagar.

Den föreslagna lagen är i princip tvingande till arbetstagarnas förmån. Vissa förfaranderegler har, i likhet med vad som gäller i annan likartad lagstiftning, gjorts dispositiva. Det är fråga om regler om anmälan om ledighet och regler om inom vilka tider olika underrättelser i samband med ledighet (5 § samt 7 § andra och tredje styckena) skall ske. Dessa regler får ersättas genom kollektivavtal om avtalet på arbetstagarsidan har träffats eller godkänts på central nivå. Även den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren (9 §) får bestämmas på det

sättet. Att parterna får avtala om ”den närmare tillämpningen” innebär att ett sådant avtal inte får leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett blir sämre än lagens eller till att lagens syften urholkas. Avtal kan dock alltid slutas som ger arbetstagaren större rättigheter än vad som gäller enligt lagen.

Ett centralt kollektivavtal med avvikande regler får av arbetsgivaren tillämpas även på en arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

3 §

Den som skall bedriva näringsverksamhet har enligt lagen rätt att vara helt ledig under en period av högst sex månader för detta ändamål. Den verksamhet som arbetstagaren bedriver får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Rätten till ledighet avser endast hel ledighet. Arbetstagaren kan således inte med stöd av lagen begära rätt till ledighet på deltid för att bedriva näringsverksamhet. I begreppet ”bedriva” ligger även drift av redan påbörjad verksamhet samt förberedande åtgärder inför en verksamhetsstart.

Arbetstagaren har enligt lagen inte rätt till ledighet mer än en period. Ledigheten skall pågå i ett sammanhang under högst sex månader. Arbetstagaren har dock möjlighet att avbryta ledigheten. Se vidare vid 7 §.

Paragrafen är tvingande.

Kvalifikationstid

4 §

Paragrafen har sin förebild i bl.a. föräldraledighetslagen och studieledighetslagen. För rätt till ledighet enligt lagen gäller ett kvalifikationskrav för arbetstagaren. Kvalifikationskravet innebär att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

När man bestämmer anställningstiden tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Paragrafen är tvingande.

Anmälan och beslut om ledighet

5 §

Paragrafen har sin förebild i 13 § föräldraledighetslagen. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. Arbetstagaren skall i samband med detta ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. Denna bestämmelse är i första hand avsedd att öka möjligheterna att ordna ledigheten utan att det uppstår besvärande följder för verksamheten. Regeln

innebär att rätten till ledighet tidigast uppkommer tre månader efter det att arbetstagaren har anmält denna till arbetsgivaren.

Kollektivavtal får träffas om bl.a. längre underrättelsetid. Ett sådant avtal skall på arbetstagens sida ha träffats eller godkänts på central nivå.

6 §

Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att ledigheten anmäldes besluta om och lämna arbetstagaren besked om ledigheten.

Paragrafen är tvingande.

Återgång i arbete

7 §

Bestämmelsen har sin motsvarighet i bl.a. föräldraledighetslagen.

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

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren får skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Av 2 § andra stycket 2 och 3 framgår att kollektivavtal får träffas om tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete samt den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete.

Anställningsskydd

8 och 9 §§

I dessa paragrafer – som har sina närmaste förebilder i föräldraledighetslagen – tillförsäkras arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

Skyddsreglerna är i princip tvingande till arbetstagarernas förmån. Även om de kollektivavtalsslutande parterna alltså inte kan avtala bort skyddet, har de på det sätt som framgår av 2 § andra stycket möjlighet att träffa avtal om den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren. Som tidigare sagts får ett sådant avtal inte leda till att arbetstagarernas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar. De kollektivavtalsslutande parterna kan inte heller disponera över förmåner som redan har tjänats in av den enskilde arbetstagaren.

Skadestånd

10 §

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd till arbetstagaren för mistad arbetsinkomst och annan ekonomisk skada. Han kan också bli skyldig att betala allmänt skadestånd till arbetstagaren. Om det är skäligt kan skadeståndet jämkas.

Paragrafen har efter *Lagrådets* påpekande utformats i enlighet med motsvarande bestämmelse i anställningsskyddslagen. Se även avsnitt 4.8.

11 §

Paragrafen har utformats efter samma mönster som motsvarande bestämmelser i föräldraledighetslagen.

Mål om tillämpning av lagen skall handläggas enligt arbetstvistlagen.

Genom hänvisning till vissa av reglerna i anställningsskyddslagen skall följande gälla.

Om parterna tvistar om en uppsägning är giltig, upphör inte anställningen förrän tvisten slutligt har avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbetet om det inte finns särskilda skäl. Arbetstagaren har vidare rätt till lön och vissa andra förmåner. Domstolen kan för tiden in till det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid annan tidpunkt. Domstolen kan också besluta att en pågående avstängning skall upphöra (34 § anställningsskyddslagen).

Ett avskedande kan förklaras ogiltigt. Domstolen kan besluta att anställningen skall bestå tills tvisten slutligt har avgjorts. Arbetsgivaren får då inte avstänga arbetstagaren och arbetstagaren har rätt till lön och vissa andra förmåner så länge anställningen består (35 § anställningsskyddslagen).

Om en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet (37 § anställningsskyddslagen). I fråga om preskription av rätten till talan finns bestämmelser i 40-42 §§ och 43 § första stycket andra meningen och andra stycket anställningsskyddslagen.

Ersättning för förlust som avser tid efter det att anställningen har upphört är relaterad till arbetstagarens anställningstid eller ålder (38 § andra stycket andra meningen och 39 § anställningsskyddslagen).

Paragrafen innehåller, beträffande andra tvister än tvister om uppsägning och avskedande, slutligen hänvisning till medbestämmandelagens regler om tvisteförhandling och rättegång (64-66 och 68 §§ medbestämmandelagen).

Ikraftträdandebestämmelse

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1998.

Sammanfattning av promemorian ”Rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet”

Regeringen anförde i 1997 års ekonomiska vårproposition (prop. 1996/97:150) att den hade för avsikt att föreslå en möjlighet till tjänstledighet för att starta eget företag. Syftet med förslaget är att stödja nyföretagandet, inte minst bland kvinnor, och för att underlätta för personer att kunna starta egen näringsverksamhet. Regeringen anförde att den avsåg att i årets budgetproposition återkomma till riksdagen med ett förslag om lagstadgad rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet. I denna promemoria presenteras ett sådant lagförslag.

Rätten till ledighet för att starta egen näringsverksamhet är en del av arbetsmarknadspolitiken och ett av lagens syften är att en arbetstagares ledighet skall kunna medföra att en annan, arbetslös person får arbete. Den nya lagen skall därvid betraktas mot bakgrund av dels reglerna om utbildningsvikariat i förordningen (1986:414) om rekryteringsstöd, dels reglerna i förordningen (1984:523) om bidrag till arbetslösa m.fl. som startar egen näringsverksamhet.

Reglerna om utbildningsvikariat innebär bland annat att om en arbetsgivare frivilligt betalar en tjänstledig arbetstagare lön under ledigheten, har arbetsgivaren möjlighet att få vikariatsstöd för att anställa en ersättare för den ledige arbetstagaren.

Syftet med reglerna om bidrag för att starta egen näringsverksamhet är att underlätta för arbetslösa att starta eget företag. Frågan om s.k. starta eget-bidrag skall kunna lämnas till en arbetstagare som vill utnyttja rätten till tjänstledighet för att starta egen näringsverksamhet, kommer att behandlas i annan ordning.

Förslaget till lag om rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet har utformats efter samma mönster som föräldraledighetslagen (1995:584) och andra liknande ledighetslagar. Lagen innehåller huvudsakligen bestämmelser som är tvingande till arbetstagarens förmån. Genom kollektivavtal får avvikelser göras från vissa av lagens s.k. ordningsföreskrifter.

Ledigheten avser en period hos en och samma arbetsgivare under högst sex månader. Arbetstagarens verksamhet får inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet i den del där han eller hon sysselsätts. Arbetstagaren måste ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren för att få rätt till ledighet. En arbetsgivare får vägra ledighet under vissa förutsättningar.

Önskemål om ledighet skall anmälas till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. Påbörjad ledighet får avbrytas och arbetet hos arbetsgivaren får återupptas i samma omfattning som tidigare. Arbetsgivaren får dock skjuta på återgången en månad från det att han underrättades om återgången.

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

En arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skadeståndsskyldig. Förslaget innehåller inte någon regel om skadeståndsskyldighet för arbetstägare. Prop. 1997/98:27
Bilaga 1

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

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1998.

Promemorians lagförslag

Förslag till lag om rätt till ledighet för att starta egen näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs följande.

Allmänna bestämmelser

1 § Arbetstagare har enligt denna lag rätt att vara lediga från sin anställning för att starta egen näringsverksamhet.

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

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

1. anmälan om ledighet (7 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (8 § andra stycket), och
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (8 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsförmånerna bestämmas (9 och 10 §§).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

3 § Arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att starta egen näringsverksamhet. Den nya verksamheten får dock inte konkurrera med den del av arbetsgivarens verksamhet där de sysselsätts.

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

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

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

Prop. 1997/98:27
Bilaga 2

5 § En arbetsgivare får vägra ledighet om

1. bestämmelserna i 3 § eller 4 § första stycket inte är uppfyllda, eller
2. ledigheten skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

6 § Ledighet får vägras med stöd av 5 § endast om arbetsgivaren under rättar arbetstagaren inom en månad efter det att ledigheten anmäldes.

Anmälan och beslut om ledighet

7 § Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. I samband med sin anmälan skall de ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

Återgång i arbete

8 § Arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

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

Arbetsgivare får skjuta på återgången högst en månad efter det att de tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

9 § Arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om de begär det.

10 § Arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldiga att endast av detta skäl godta

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

Skadestånd

Prop. 1997/98:27

Bilaga 2

11 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

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

Rättegång

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

Förs talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, gäller 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. I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1998.

Förteckning över remissinstanserna

Stockholms tingsrätt, Arbetsgivarverket, Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK), Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Arbetslivsinstitutet, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Företagarnas Riksorganisation, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademiernas Centralorganisation (SACO)

Lagrådsremissens lagförslag

Häri genom föreskrivs följande.

Allmänna bestämmelser

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

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

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

1. anmälan om ledighet (5 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

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

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

Rätten till ledighet

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

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

Kvalifikationstid

4 § Som villkor för en arbetstagar rätt till ledighet enligt 3 § gäller att arbetstagar vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

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

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

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

Återgång i arbete

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

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

En arbetsgivare får skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

9 § 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 arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

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

Skadestånd

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

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

Rättegång

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

Förs talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, gäller 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. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. Prop. 1997/98:27 Bilaga 4

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1998.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1997-09-08

Närvarande: regeringsrådet Stig von Bahr, regeringsrådet Arne Bækkevold, justitierådet Edvard Nilsson

Enligt en lagrådsremiss den 28 augusti 1997 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Karin Renman.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

3 §

Enligt denna paragraf har en arbetstagare rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Denna rätt till ledighet gäller endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

I den allmänna motiveringen uttalas att det givetvis inte finns något hinder mot att arbetsgivaren beviljar arbetstagaren längre ledighet än under sex månader men att det då inte blir fråga om ledighet enligt lagen. Detta uttalande synes emellertid väl kategoriskt.

Arbetsgivaren kan i olika fall bevilja en arbetstagare ledighet för att bedriva näringsverksamhet trots att villkoren för sådan ledighet inte är uppfyllda enligt lagen. Utöver den situation som nyss berörts gäller det bl.a. fall då arbetstagaren beviljas ledighet för flera perioder eller på deltid eller för att bedriva en verksamhet som i vissa avseenden konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Även det fall att arbetstagaren beviljas ledighet trots att han inte har uppnått den kvalifikationstid som föreskrivs i 4 § hör hit.

En överenskommelse om ledighet kan givetvis gå ut på att lagens bestämmelser skall tillämpas trots att villkoren för ledighet enligt lagen inte är uppfyllda. Huruvida en överenskommelse om ledighet skall anses ha en sådan innebörd får avgöras efter en tolkning, om parterna inte uttryckligen har reglerat denna fråga. I vart fall vid smärre avvikelser från lagens villkor om rätt till ledighet ligger det enligt Lagrådets mening nära till hands att anta att parterna har utgått från att lagens bestämmelser ändå skall tillämpas.

10 §

Enligt denna paragraf skall en arbetsgivare som bryter mot lagen betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat. Skadeståndet för kränkning kallas i författningskommentaren för allmänt skadestånd, i enlighet med den terminologi som är bruklig inom arbetsrätten när det gäller skadestånd för detta särskilda slag av ideell skada.

Bestämmelser om allmänt skadestånd finns i ett flertal arbetsrättsliga lagar. Den centrala bestämmelsen är 55 § i 1976 års medbestämmandelag. Enligt den bestämmelsen skall vid bedömning om och i vad mån skada har uppkommit för någon hänsyn tas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Liknande formuleringar har tidigare använts i andra lagar och finns alltjämnt i t.ex. 32 § andra stycket i 1977 års semesterlag. I 1982 års anställningsskyddslag och några andra lagar från senare tid sägs i stället att skadestånd för brott mot lagen kan avse bl.a. ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Alla dessa skadeståndsbestämmelser torde innebära att varje lagbrott utgör en sådan kränkning som kan medföra skyldighet att betala skadestånd, låt vara att denna påföljd i vissa situationer kan falla bort (jfr prop. 1981/82:71 s. 82).

Den formulering som använts i det remitterade förslaget, och som har förebild i andra lagar om rätt till ledighet, ger enligt Lagrådets mening upphov till tvekan om avsikten är att det vid ett brott mot lagen skall göras en prövning i det enskilda fallet huruvida lagbrottet innebär en kränkning som kan medföra skyldighet att betala skadestånd. En sådan tvekan kan uppkomma framför allt när det gäller brott mot föreskrifter av ordningskaraktär. I sådana fall kan det vara svårt att fastställa eller uppskatta någon ideell skada som kan tjäna som mått vid skadeståndsberäkningen (jfr SOU 1975:1 s. 496). När allmänt skadestånd används i t.ex. medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen som sanktion vid förseelser av detta slag är dess främsta syfte att inskräpa vikten av att också de formella föreskrifterna iakttas.

Om avsikten inte är att bestämmelsen om allmänt skadestånd i det remitterade förslaget skall ha någon annan innebörd än de nyss nämnda bestämmelserna om allmänt skadestånd i bl.a. medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen bör bestämmelsen, för att undanröja all tvekan om dess innebörd, ges motsvarande lydelse.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 september 1997.

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Peterson, Wallström, Tham, Åsbrink, Schori, Blomberg, Andersson, Uusmann, Ulvskog, Sundström, Lindh, Johansson, von Sydow, Klingvall, Åhnberg, Pagrotsky, Östros, Messing

Föredragande: statsrådet Messing

Regeringen beslutar proposition 1997/98:27 Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.