

Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet



REGERINGSKANSLIET

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet



REGERINGSKANSLIET

Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/>

Tryckt av Elanders Sverige AB
Stockholm 2010

ISBN 978-91-38-23490-7
ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet	5
1.1	Föräldraledighetsdirektivets tillkomst.....	5
2	Direktivets huvudsakliga innehåll	7
2.1	Ingressen och artikel 1–6.....	7
2.2	Avtalets inledning och allmänna överväganden	8
2.3	Syfte och tillämpningsområde.....	9
2.4	Rätten till föräldraledighet	9
2.5	Ledighet av trängande familjeskäl	11
3	Svensk lagstiftning	13
3.1	Föräldraledighet	13
3.2	Ledighet av trängande familjeskäl.....	16
4	Genomförande av direktivet i Sverige.....	17
4.1	Tillämpningsområde	17
4.2	Rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet	18

4.3	Tillämpningsföreskrifter m.m.	19
4.4	Anställningsrättigheter och förbud mot diskriminering	23
4.5	Rätt att begära ändrad arbetstid och eller ändrad förläggning av arbetstid	27
4.6	Arbetsgivarens och arbetstagarens kontakt under föräldraledigheten	29
4.7	Ledighet av trängande familjeskäl	30
4.8	Sanktioner	31

1 Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet

1.1 Föräldraledighetsdirektivets tillkomst

Den 14 december 1995 ingicks ett ramavtal om föräldraledighet av de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå (EFS, UNICE och CEEP). Avtalet genomfördes genom rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av EFS, UNICE och ECPE¹. Under åren 2006 och 2007 samrådde Europeiska kommissionen med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om olika sätt att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj och om gemenskapslagstiftning om skydd vid moderskap och föräldraledighet samt om möjligheterna att införa nya typer av familjerelaterad ledighet som pappaledighet, adoptionsledighet och ledighet för vård av anhörig. Den 11 september 2008 informerade EFS, ECPE och BUSINESSEUROPE, tidigare UNICE, och UEAPME (en branschöverskridande organisation som företräder en viss kategori av företag) att de ville inleda förhandlingar i syfte att ändra ramavtalet om föräldraledighet från 1995. Ett sådant ändrat avtal undertecknades den 18 juni 2009. Samtidigt riktade avtalsparterna en gemensam begäran till kommissionen om att lägga fram ett förslag till ett direktiv om genomförande av det ändrade ramavtalet som skulle ersätta det nu gällande

¹ Tidigare CEEP.

direktivet 96/34/EG. Ett nytt direktiv om föräldraledighet antogs därefter av rådet den 8 mars 2010: rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG. Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 8 mars 2012.

Det nya direktivet grundar sig på artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EUF. Enligt denna artikel kan unionen stödja eller komplettera medlemsstaternas insatser för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen. När det gäller frågor som omfattas av artikeln kan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå genom den sociala dialogen förhandla om ett avtal om frågan som, om parterna så önskar, kan genomföras genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen.

2 Direktivets huvudsakliga innehåll

2.1 Ingressen och artikel 1–6

Det materiella innehållet i de inledande artiklarna i rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, föräldraledighetsdirektivet, är mycket begränsat. Syftet är endast att redogöra för att direktivet genomför arbetsmarknadsparternas avtal. De materiella bestämmelserna finns i parterna avtal. I direktivets ingress konstateras att de parter som träffat avtalet är representativa och har haft mandat att ingå avtalet om föräldraledighet. Det konstateras vidare att det ändrade ramavtalet följer relevanta bestämmelser som rör små och medelstora företag. Målet att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj och att stärka jämställdheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet i unionen kan inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna. Det konstateras också att direktivet inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål. Direktivet är därför förenligt med subsidiaritetsprincipen och proportionalitysprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen, EU-fördraget.

I ingressen anges vidare att föräldraledighetsdirektivet är ett minimidirektiv. Det är således möjligt att ha mer generösa regler för rätt till ledighet än de som anges i direktivet. Genomförandet får heller inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av direktivet.

Direktivet i sig innehåller endast ett fåtal artiklar. Det ålägger medlemsstaterna att fastställa vilka sanktioner som är tillämpliga när nationella bestämmelser som antas med stöd av direktivet överträds. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Vidare anges att direktivet ska vara genomfört senast den 8 mars 2012 och att medlemsstaterna med hänsyn till särskilda svårigheter eller om bestämmelserna genomförs genom kollektivavtal kan få ytterligare ett år på sig att genomföra dem. Direktivet kan genomföras genom lag eller kollektivavtal.

2.2 Avtalets inledning och allmänna överväganden

Arbetsmarknadens parter erinrar i skälen till Ramavtal om föräldraledighet (ändrat) 18 juni 2009, det nya avtalet, att ramavtalet om föräldraledighet från 1995 har lett till positiva förändringar. Det behöver dock anpassas för att bättre uppnå sitt syfte att göra det lättare för arbetstagare att kombinera arbete och familj. Anpassning behövs också med hänsyn till den ökade mångfalden av familjebildningar. Vidare anges i det nya avtalet att effektivare åtgärder behövs för att främja en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män. Det erinras om att många medlemsstater redan har infört olika politiska åtgärder och metoder beträffande möjligheter till ledighet, till barnomsorg och flexibla arbetsformer som syftar till att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familj. Det understryks att detta bör beaktas vid genomförandet av det nya avtalet. Arbetsmarknadens parter har vidare enligt föräldraledighetsavtalet de bästa förutsättningarna för att hitta lösningar som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. De bör

därför enligt avtalet ges en särskild roll när det gäller att genomföra, tillämpa, övervaka och utvärdera det nya avtalet tillsammans med andra åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj och främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män. Det nya avtalet är liksom det tidigare ett minimiavtal som ger möjlighet för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att fastställa villkoren för beviljandet av sådan ledighet med beaktande av situationen i varje medlemsstat.

2.3 Syfte och tillämpningsområde

Föräldraledighetsavtalet ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt den definition som gäller i respektive medlemsstat. Nytt i förhållande till det nu gällande avtalet är att det framhålls att inget undantag får göras för anställda enbart på grund av att de är deltidsarbetande, visstidsanställda eller har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag.

2.4 Rätten till föräldraledighet

Det nya föräldraledighetsavtalet innebär att varje förälders rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller adoption förlängs från tre till fyra månader. Liksom tidigare får ledigheten tas ut tills barnet är åtta år. Utgångspunkten är vidare som tidigare att rätten till föräldraledighet är individuell och i princip inte kan överlätas, men det finns inget uttryckligt förbud mot detta. För att främja en jämnare fördelning av ledigheten innebär det nya avtalet dock att en månad av de fyra inte får överlätas till den andra föräldern.

Avtalet innebär inte att en arbetstagare har rätt till lön eller ersättning under föräldraledigheten. Det anges dock i skäl 20 i

ingressen att inkomstnivån under föräldraledigheten är en faktor som påverkar hur föräldrarna, särskilt papporna, använder sin rätt till ledighet. Medlemsstaterna uppmanas också överväga hur inkomsten påverkar utnyttjandet av föräldraledigheten, skäl 19. I det nya avtalet föreskrivs också att medlemsstaterna om det är lämpligt med hänsyn till budgetsituationen och nationella förhållanden, bör överväga att socialförsäkringsförmåner bevaras oförändrade under ledigheten. Medlemsstaterna uppmanas särskilt att föreskriva att rätten till förmåner vid sjukdom bibehålls under den föräldraledighet som föreskrivs i direktivet.

Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ges liksom i det tidigare avtalet ett stort utrymme när det gäller genomförande av direktivet. De kan t.ex. besluta om ledigheten får tas ut på heltid, deltid, delas upp eller tas ut i form av sparade dagar. Nytt är emellertid att beslutet om hur ledigheten ska tas ut ska göras med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Liksom tidigare är det möjligt att kräva att arbetstagaren ska ha varit anställd en viss tid för att ha rätt till ledighet. En sådan kvalifikationstid får uppgå till högst ett år. En nyhet är emellertid att fler på varandra följande visstidsanställningar ska kunna räknas ihop vid tillämpning av en regel om kvalifikationstid. Det är också möjligt att införa regler som ger arbetsgivaren möjlighet att på grund av berättigade skäl skjuta upp ledigheten eller att införa andra bestämmelser som tillgodoser ”småföretagens operativa och organisatoriska behov”.

Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter uppmanas också fastställa tidsfrister inom vilka arbetstagaren ska anmäla ledighetens början och slut. Tidsfristerna ska fastställas med hänsyn till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen. I det nya avtalet framhålls också att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter bör bedöma om villkoren för beviljande av ledighet och tillämpningsbestämmelserna bör anpassas till de behov som föräldrar med ett barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har. Liksom i det nu gällande avtalet ska också övervägas om det krävs ytterligare åtgärder för att tillgoda de särskilda behov som adoptivföräldrar har.

Nytt i avtalet är att arbetstagare och arbetsgivare uppmanas att hålla kontakten under ledigheten och vidta lämpliga åtgärder för att underlätta för arbetstagaren att återgå i arbete efter ledighetens slut. I skäl 22 understryks även att större vikt bör läggas vid kontakten med arbetsgivaren under ledigheten och att planera för återgång i arbete i syfte att stimulera föräldrar att bibehålla och främja deras fortsatta deltagande på arbetsmarknaden.

En arbetstagare som har varit föräldraledig ska liksom i det nu gällande avtalet vid föräldraledighetens slut ha rätt att återvända till samma arbete, eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete. De rättigheter som arbetstagaren har eller ska få när ledigheten börjar ska bevaras oförändrade till och med ledighetens slut och gälla när arbetstagaren återgår i arbete. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa vad som ska gälla för anställningsförhållandet under föräldraledigheten. Nytt i avtalet är att åtgärder ska vidtas för att skydda arbetstagarna mot mindre gynnsam behandling eller uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

En nyhet i avtalet är också att en arbetstagare som återgår i arbete ska ha rätt att begära ändrad arbetstid. En sådan begäran ska behandlas och besvaras med hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens behov. I skäl 21 konstateras att flexibla arbetsformer gör det lättare för föräldrar att kombinera arbete och familj och att återgå i arbete efter föräldraledighet.

2.5 Ledighet av trängande familjeskäl

Liksom i det tidigare avtalet om föräldraledighet regleras frågan om ledighet på grund av trängande familjeskäl. Regleringen skiljer sig inte åt från förra avtalet. En arbetstagare ska ges rätt till ledighet på grund av s.k. force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, vilken gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten till

ledighet kan begränsas till ett visst antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

3 Svensk lagstiftning

3.1 Föräldraledighet

Rätten till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen (1995:584). Enligt föräldraledighetslagen har alla arbetstagare, oavsett anställningsform och arbetstidsomfattning, rätt till föräldraledighet från sin anställning för att vårda barn. Det finns inga krav på viss anställningstid för att utnyttja ledighet och en arbetsgivare har ingen möjlighet att begära att ledigheten ska skjutas upp.

En arbetstagare som vill vara föräldraledig ska anmäla ledigheten två månader i förväg, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. För ledighet med tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är sjukt eller smittat gäller dock inte någon anmälningsstid. En arbetstagare som vill avbryta en pågående ledighet ska genast anmäla det till arbetsgivaren. I de fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren skjuta upp ledigheten högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Arbetstagare har rätt till hel ledighet för att vårda ett barn till dess att barnet är 18 månader och till att förkorta arbetstiden med 25 procent tills barnet fyllt åtta år eller slutfört sitt första skolår. För barn som adopteras ska tiden 18 månader istället räknas från när arbetstagaren fick barnet i sin vård.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning regleras i lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Den lagen upphävs den

1 januari 2011 när den nya socialförsäkringsbalken träder i kraft. Lagens regler om dessa förmåner är i huvudsak överförda till 11–13 kap. socialförsäkringsbalken (se prop. 2008/09:200 och 2009/10:69, bet. 2009/10SfU11). Till följd av ikraftträdandet av socialförsäkringsbalken har regeringen också föreslagit ändringar i föräldraledighetslagen (se prop. 2009/10:222 och prop. 2010/11:1, UO 10). I det följande hänvisas dock till lagen om allmän försäkring.

En arbetstagare har också rätt till föräldraledighet när föräldrapenning enligt 4 kap. lagen om allmän försäkring utbetalas. Föräldrapenning utges med 480 dagar per barn. Under 390 av dessa dagar utgår en inkomstrelaterad ersättning (motsvarande ca 80 procent av lönen upp till ett tak). Under resterande 90 dagar utges ersättning på lägstanivå, 180 kronor per dag för samtliga. Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet har de rätt till 240 dagar var. Alla dagar utom 60 kan avstås till den andra föräldern. Föräldrapenningen kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning. Ledighet med föräldrapenning kan begäras i motsvarande omfattning.

En arbetstagare har i princip rätt att ta ut hel ledighet när han eller hon önskar. Ledigheten får dock endast delas upp i tre olika perioder per år. Om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren ska dock han eller hon förlägga hel ledighet så att arbetsgivarens verksamhet kan fortgå utan påtaglig störning.

En arbetstagare som vill utnyttja föräldraledigheten i syfte att förkorta arbetstiden kan begära att få ta ut ledigheten en viss eller vissa dagar i veckan eller sprida ledigheten över veckans samtliga dagar. Arbetsgivaren ska förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Innebär arbetstagarens önskemål en påtaglig störning får arbetsgivaren ändå inte förlägga ledigheten helt fritt. Ledigheten ska spridas över arbetsveckans samtliga dagar och förläggas antingen vid arbetsdagens början eller slut om arbetstagaren inte godkänner att ledigheten förläggs till någon annan tid. Arbetsgivaren kan

således inte mot arbetstagarens vilja besluta att ledigheten t.ex. ska förläggas till en viss dag i veckan. Tanken är att arbetstagaren som huvudregel ska ha rätt till en förkortning av arbetstiden för att kunna begränsa barnens vistelsetid på förskolan.

En arbetstagare har därutöver rätt till ledighet bland annat för att vårda sjuka barn. Rätten till ledighet är kopplad till den tid då föräldern får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen om allmän försäkring. Sådan ersättning kan betalas ut under 120 dagar per år. Är barnet allvarligt sjukt kan ersättning ges under obegränsad tid. Ledighetens omfattning motsvarar omfattningen av den tillfälliga föräldrapenningen och kan omfatta en hel dag, en halv, tre fjärdedels dag, en fjärdedels dag eller en åttondels dag. Ledighet kan tas i anspråk när arbetstagaren behöver det. Det finns ingen begränsning till hur många tillfällen per år arbetstagaren har rätt till sådan ledighet. Tillfällig föräldrapenning kan också utbetalas till pappan i samband med barnets födelse i tio dagar, de så kallade pappdagarna. Vid adoption kan ersättning för fem dagar betalas ut till vardera föräldern. Rätt finns också att vara ledig från arbetet när kommunalt vårdnadsbidrag enligt 8 § lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag lämnas.

En arbetstagare som begär eller utnyttjar sin rätt till ledighet får inte missgynnas på grund av detta. Skyddet mot missgynnande omfattar även arbetssökande. Förbudet mot missgynnande gäller i en rad olika situationer, men anses i princip omfatta alla åtgärder som vidtas av en arbetsgivare. Det anses dock inte vara ett missgynnande om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Detta undantag ska tolkas restriktivt och innebär t.ex. att en arbetstagare som är föräldraleddig inte kan göra gällande att det skulle vara fråga om ett förbudet missgynnande att inte få lön under ledigheten.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det. En uppsägning eller ett avskedande där ett av flera skäl har samband med föräldraledighet kan också omfattas av förbudet mot missgynnande. En uppsägning som sker på grund av föräldraledighet kan

också vara otillåten enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, där saklig grund krävs för uppsägning.

Föräldraledighetslagen är skadeståndssanktionerad. Vid en talan om brott mot föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande finns även en bevislättning. Den innebär att om en arbetsökande eller arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit någon sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av ledigheten. Diskrimineringsombudsmannen kan föra en arbetssökandes eller en arbetstagares talan enligt lagen i tvister som rör uppsägningsförbudet eller förbudet mot missgynnande på grund av föräldraledighet.

3.2 Ledighet av trängande familjeskäl

Rätten till ledighet av trängande familjeskäl regleras i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Lagen genomför bestämmelserna i det äldre direktivet om ledighet på grund av force majeure. Enligt lagen har en arbetstagare rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten till ledighet kan genom kollektivavtal begränsas till ett visst antal dagar om året eller till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller bådaddera. Lagen innehåller också regler om att en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet inte får sägas upp eller avskedas. Arbetstagaren ska inte enbart på grund av att ledigheten utnyttjas godta några förminskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller någon annan omplacering än en som kan genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Lagen är skadeståndssanktionerad.

4 Genomförande av direktivet i Sverige

4.1 Tillämpningsområde

Bedömning: Tillämpningsområdet för direktivet föranleder ingen ändring av föräldraledighetslagen.

Skälen för bedömningen

Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, genomför de ovan angivna parternas ramavtal om föräldraledighet. Även om de materiella reglerna i direktivet återfinns i avtalet refereras härnäst till direktivet, eftersom det är detta som ålägger medlemsstaterna en skyldighet att genomföra reglerna i det nya ramavtalet.

Det nya direktivet ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande enligt definitionen i respektive medlemsland. Till skillnad från det nu gällande direktivet understryks att anställningsavtal inte får uteslutas enbart på grund av att de gäller deltidsarbetande, visstidsanställda eller personer som är anställda av ett bemanningsföretag.

Föräldraledighetslagen omfattar enligt 1 § alla arbetstagare, oavsett anställningsform eller arbetsgivare. Tillämpningsområdet motsvarar därför det nya direktivets.

4.2 Rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet

Bedömning: Direktivets regel om rätt till fyra månaders föräldraledighet och krav på att en av de fyra månaderna av föräldraledighet inte ska kunna överlätas till den andra föräldern föranleder ingen ändring av svensk lagstiftning.

Skälen för bedömningen

Det nya direktivet tillerkänner en arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som ska fastställas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter. Ledigheten har, jämfört med det nu gällande direktivet, utökats från tre till fyra månader. Ledigheten ska precis som tidigare, för att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män, i princip inte kunna överlätas, men det finns inget uttryckligt förbud mot detta. En nyhet är dock att minst en av de fyra månaderna inte ska kunna överlätas. Närmare bestämmelser för hur regeln om den icke överlåtbara delen ska tillämpas ska fastställas på nationell nivå genom lagstiftning och/eller kollektivavtal med beaktande av gällande regler i medlemsstaterna.

En arbetstagare har enligt 5 § föräldraledighetslagen en individuell rätt till hel ledighet utan föräldrapenning tills barnet fyllt 18 månader eller till ledighet med upp till 25 procent tills barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet slutat sitt första skolar, 7 §.

En arbetstagare har också enligt 5 och 6 §§ föräldraledighetslagen rätt till ledighet på heltid eller deltid när föräldrapenning utbetalas. Föräldrapenning kan utbetalas tills barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet slutat sitt första skolar. Föräldrapenning utbetalas med 480 dagar för varje barn. Vid gemensam vårdnad har föräldrarna rätt till hälften var av dessa dagar. En förälder kan således vara ledig minst 240 dagar med föräldrapenning, dvs. i ca åtta månader. Av de 240 dagarna kan alla dagar utom 60 avstås till den andra föräldern. Används inte dessa 60 dagar av föräldern går dagarna förlorade. Detta innebär att två månader av den betalda föräldraledigheten inte kan överlåtas till den andra föräldern. Denna regel ger ett incitament för båda föräldrarna att utnyttja sin föräldraledighet på samma sätt som direktivet föreskriver.

Direktivets regel om rätt till fyra månaders föräldraledighet och krav på att en av de fyra månaderna av föräldraledighet inte ska kunna överlåtas till den andra föräldern föranleder därför ingen ändring av svensk lagstiftning.

4.3 Tillämpningsföreskrifter m.m.

Bedömning: Direktivet erbjuder medlemsstaterna möjlighet att införa regler om huruvida ledighet ska beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, om kvalifikationstid för rätt till ledighet och om möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp ledigheten. Det finns också möjlighet att införa särskilda bestämmelser för småföretagens behov. Detta föranleder ingen ändring av svensk lagstiftning. Några nya särskilda regler för barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom eller för barn som är adopterade bör inte införas med anledning av direktivet. Inte heller bör det nya direktivet föranleda att reglerna om föräldraledighet vid adoption ändras.

Skälen för bedömningen

Tillämpningsföreskrifter

Direktivet erbjuder medlemsstaterna möjlighet att införa villkor och närmare tillämpningsföreskrifter för hur ledighet ska beviljas förutsatt att minimikraven i direktivet följs.

Medlemsstaterna kan besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar. Nytt i förhållande till det nu gällande direktivet är att detta ska ske med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Medlemsstaterna kan vidare ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid för rätt till föräldraledighet. En sådan kvalifikationsperiod får inte överskrida ett år. Till skillnad från tidigare anges nu att det vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare är det den sammanlagda längden av dessa anställningsavtal som beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden. Det är också möjligt att fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren, efter samråd i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis, av berättigade skäl som rör företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten. Svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av denna bestämmelse ska lösas i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Utöver möjligheten att skjuta upp ledigheten är det också möjligt att godkänna särskilda bestämmelser för att tillgodose småföretagens operativa och organisatoriska behov.

Föräldraledighetslagen innebär att ledighet kan tas ut på såväl heltid som deltid. När ledighet ska tas ut ska både arbetstagarens intresse av att få ledigt när han eller hon önskar och arbetsgivarens intresse av att kunna bedriva verksamheten utan att påtaglig störning uppstår beaktas, 14 § föräldraledighetslagen. I en sådan bedömning kan t.ex. hänsyn tas till arbetsplatsens storlek. På en liten arbetsplats kan typiskt sett en enskild arbetstagarers medverkan i den löpande verksamheten ha större betydelse än på en

arbetsplats med fler eller många anställda. En arbetstagares önskemål om ledighet kan därför i fler fall medföra en påtaglig störning hos arbetsgivare som har endast få anställda än hos större arbetsgivare. Direktivets bestämmelser om småföretagens behov är därför tillgodosedda i den svenska lagens regler.

Föräldraledighetslagen innebär inte att en arbetstagare måste ha varit anställd en viss tid för att få rätt till ledighet och det är inte heller möjligt att skjuta upp föräldraledighet.

På samma sätt som i det nu gällande direktivet anges i det nya att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut till arbetsgivaren. I det nya direktivet har dock förtydligats att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter vid fastställande av dessa tidsfrister ska beakta arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.

Föräldraledighetslagen innehåller flera regler om när och hur ledighet ska anmälas. Enligt 13 § föräldraledighetslagen ska ledighet anmälas två månader före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Ledighet med tillfällig föräldrapenning ska anmälas minst en vecka i förväg. För ledighet som beror på sjukdom eller smitta gäller dock ingen anmälningstid. Enligt 15 § ska en arbetstagare som avbryter sin ledighet meddela arbetsgivaren detta snarast möjligt. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren skjuta på återgången i en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. De tidsfrister som finns i föräldraledighetslagen är utformade med hänsyn till såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas behov.

De möjligheter som direktivet erbjuder att införa regler om huruvida ledighet ska beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, om kvalifikationstid för rätt till ledighet och om rätt för arbetsgivaren att skjuta upp ledigheten bör därför inte föranleda någon ändring av svensk lagstiftning. Inte

heller finns det skäl att utnyttja möjligheten att införa ytterligare bestämmelser för att tillgodose småföretagens behov.

Särskilda regler för barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom

En nyhet i direktivet är att det anges att medlemsstaterna ska bedöma om villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelser bör anpassas till de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.

Föräldraledighetslagen saknar uttrycklig reglering som rör barn med sådana särskilda behov. Generösa regler för rätt till tillfällig föräldrapenning för barn med funktionshinder finns i lagen (1962:381) om allmän försäkring. Exempelvis kan tillfällig föräldrapenning utbetalas till föräldrar med ett barn som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade för vård av ett barn som fyllt 16, men inte 21 år. Eftersom rätt till ledighet föreligger när sådan ersättning utges, 8 § föräldraledighetslagen, är ledighetsrätten i motsvarande omfattning mer generös när det gäller barn med funktionsnedsättning. Utöver detta finns möjlighet att ansöka om andra former av ekonomiskt stöd eller assistans för föräldrar som har barn med funktionsnedsättning, former som inte är kopplade till föräldraledighetslagen. Någon ytterligare anpassning av reglerna för barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom bör därför inte införas med hänsyn till direktivet.

Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska också enligt direktivet bedöma om det krävs ytterligare åtgärder för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har. Bestämmelsen har sin motsvarighet i det tidigare direktivet om föräldraledighet.

Adoptivföräldrar har enligt föräldraledighetslagen rätt till ledighet i samma omfattning som andra föräldrar. Mot bakgrund av att en förälder ofta får ett adoptivbarn i sin vård senare än andra barn finns det dock i vissa fall möjlighet att ta ut föräldra-

penning fram till dess att barnet fyller tio år. Direktivet föranleder inte att dessa regler ändras.

4.4 Anställningsrättigheter och förbud mot diskriminering

Bedömning: Direktivets regler om anställningsrättigheter och förbud mot diskriminering föranleder ingen ändring av svensk lagstiftning.

Skälen för bedömningen

Vid föräldraledighetens slut ska arbetstagaren enligt det nya direktivet ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Dessa bestämmelser är i princip inte ändrade i förhållande till det tidigare direktivet. En nyhet i direktivet är däremot att medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som behövs för att skydda arbetstagarna mot mindre gynnsam behandling eller uppsägning på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Medlemsstaterna ska också fastställa vad som gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under ledigheten.

Rätten att återgå i arbete

Enligt svensk rätt har en arbetstagare som är ledig från sitt arbete en rätt och en skyldighet att återgå i arbete när föräldraledigheten upphör. Detta följer redan av 1 § föräldraledighetslagen där

det framgår att föräldraledighet är en form av ledighet från anställningen. Att det är en ledighet innebär att anställningen består och att en arbetstagare som inte längre har rätt till ledighet både har en rätt och en skyldighet att återgå i arbete. Att en arbetstagare som avbryter sin pågående föräldraledighet i förtid har rätt att återgå i arbete är uttryckligt reglerat i 15 § föräldraledighetslagen. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren dock skjuta upp återgången en månad från det att arbetstagaren meddelat att han eller hon vill avbryta ledigheten. Detta ger arbetsgivaren en möjlighet att anpassa verksamheten till att arbetstagaren återgår i tjänst tidigare än planerat.

Missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen innebär att arbetstagaren har rätt att återgå till sitt arbete efter föräldraledigheten utan att hans eller hennes rättigheter påverkas negativt på grund av ledigheten. Det ligger emellertid i sakens natur att förhållandena på arbetsplatsen kan ha ändrats om arbetstagaren har varit frånvarande länge. Finns inte arbetstagarens arbetsuppgifter kvar innebär förbudet mot missgynnande att arbetstagaren har rätt att erhålla arbetsuppgifter som är likvärdiga med de som han eller hon hade före ledigheten. En arbetstagare har således enligt föräldraledighetslagen rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete när arbetstagaren återgår i tjänst efter ledigheten. Den svenska lagstiftningen uppfyller därför redan direktivets krav i detta hänseende.

Skydd för arbetstagares rättigheter

Föräldraledighetslagen innebär ett skydd mot missgynnande av arbetstagare och arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet. Skyddet gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

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

I princip innebär regleringen att en arbetstagare har ett skydd i alla situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för en arbetssökande eller arbetstagare, prop. 2005/06:185 s. 83 och AD 2010 nr 14.

Förbudet mot missgynnande gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Undantaget ska tolkas mycket restriktivt. Syftet är att det ska användas t.ex. för att konstatera att lön inte utgår under föräldraledighet.

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen innebär att en arbetstagare som är föräldraledig inte ska hamna i en sämre situation än andra arbetstagare. Detta innebär t.ex. när det gäller lönesättning att, även om lön inte utgår under ledigheten, arbetstagaren ska omfattas av eventuella lönerevisioner som äger rum under ledigheten. Det innebär också att en arbetstagare inte kan vägras förmåner på grund av en kommande föräldraledighet. Ett exempel på detta är AD 2009 nr 45 där en arbetstagare som nekades gå en utbildning på grund av en kommande föräldraledighet ansågs vara missgynnad enligt föräldraledighetslagen.

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen får därför anses motsvara de krav som ställs i det nya direktivet om att rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut och att arbetstagarna ska skyddas mot mindre gynnsam behandling på grund av att de anser om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

Särskilt om skydd mot uppsägning

En arbetstagare ska också enligt direktivet skyddas mot uppsägning på grund av att han eller hon ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. När det gäller missgynnande genom uppsägning eller avskedande finns en särskild regel i föräldraledighetslagen. En uppsägning eller ett avskedande som sker enbart av skäl som har samband med föräldraledighet kan ogiltigförklaras, 17 §. Är föräldraledigheten ett av flera skäl till uppsägningen kan arbetstagaren kräva skadestånd med stöd av förbudet mot missgynnande i 16 § föräldraledighetslagen. En uppsägning som sker på grund av föräldraledighet skulle inte heller vara förenlig med lagen (1982:80) om anställningsskydd. Mot bakgrund av detta uppfyller svensk lagstiftning de krav som uppställs i ramavtalet även när det gäller skydd mot uppsägning på grund av föräldraledighet.

Anställningen under ledigheten

Enligt direktivet ska medlemsstaterna fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet under föräldraledigheten. Som redan framgått innebär svensk rätt att anställningen består under ledigheten. Eftersom arbetstagaren inte utför arbete har han eller hon inte rätt till lön under ledigheten. En annan sak är att många kollektivavtal innebär att arbetstagaren ges rätt till en utfyllnad av föräldrapenningen som utbetalas under en viss del av ledigheten i form av föräldralön.

En arbetstagare har också enligt föräldraledighetslagen rätt till de förbättringar av anställningsvillkoren som sker under frånvaron, t.ex. att omfattas av lönerevisioner, se avsnittet ovan om skydd för arbetstagarens rättigheter. Någon ytterligare reglering av vad som ska gälla för anställningsavtalet under ledigheten bedöms inte vara nödvändig för att uppfylla direktivets krav.

4.5 Rätt att begära ändrad arbetstid och eller ändrad förläggning av arbetstid

Bedömning: Direktivets regel om arbetstagarens rätt att begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid föranleder ingen ändring av svensk lagstiftning.

Skälen för bedömningen

I det nya direktivet finns en bestämmelse om att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten får begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. En arbetsgivare ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Närmare bestämmelser för tillämpningen av denna punkt ska fastställas enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

Föräldraledighetslagen ger arbetstagare en ovillkorlig rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel eller, om föräldrapenning utbetalas, i större omfattning. Arbetstidsförkortningen, dvs. delledigheten, förutsätter inte, som tycks vara fallet med direktivets regel, att arbetstagaren har varit föräldraledig tidigare. Arbetstagaren har enligt 12 § föräldraledighetslagen rätt till ledighet under tre perioder per år. I perioder inkluderas både perioder av hel ledighet och perioder då arbetstagaren förkortar sin arbetstid. Arbetstagaren kan alltid begära ytterligare föräldraledighet under kalenderåret, men då föreligger inte någon ovillkorlig rätt till ledighet. (Rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning omfattas dock inte av begränsningen.).

Arbetstagaren har rätt att förkorta sin arbetstid på det sätt han eller hon önskar, så länge det inte medför en påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet, 13 § föräldraledighetslagen. Med påtaglig störning avses inte varje störning av verksamheten. Endast om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör

att verksamheten hos arbetsgivaren kommer att utsättas för stora påfrestningar om ledigheten förläggs i enlighet med arbetstagarens önskemål, bör arbetsgivaren kunna förlägga ledigheten på annat sätt än arbetstagaren önskat, prop. 2000/01:44, s. 38. Även om en påtaglig störning uppstår får ledigheten inte förläggas på annat sätt än spridas över veckans samtliga dagar eller delas upp under arbetsdagen eller förläggas till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut, 13 § andra stycket föräldraledighetslagen. De regler som i dag finns i föräldraledighetslagen beträffande arbetstagares möjlighet att förkorta sin arbetstid är således mer generösa än direktivets regler.

När det gäller rätten att begära ändringar av arbetstidens förläggning utan att samtidigt förkorta arbetstiden saknas regler i föräldraledighetslagen. Däremot finns inget hinder mot att arbetstagaren begär en ändring av arbetstidens förläggning. Att arbetsgivaren också bör ta hänsyn till en sådan begäran och söka tillgodose arbetstagarens önskemål kan anses följa av bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 3 kap. 5 § diskrimineringslagen ska nämligen arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Åtgärder som kan vara aktuella är t.ex. att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid eller att införa flexibel arbetstid. En konkret åtgärd kan också vara att ge anställda möjlighet att utföra arbetet i hemmet genom att tillhandahålla dator, mobiltelefon och andra tekniska hjälpmedel. Om t.ex. arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna ses över kan möjligheter skapas som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap för såväl kvinnor som män (prop. 2007/08:95 s. 331). Detta innebär att en arbetsgivare har en skyldighet att se över om t.ex. schemaläggning kan ändras för att anpassa arbetsförhållandena till arbetstagare som är föräldrar. Alla arbetsgivare är skyldiga att följa bestämmelsen i 3 kap. 5 § diskrimineringslagen. Har en arbetsgivare fler än 25 anställda ska arbetsgivaren dessutom vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete där det beskrivs vilka åtgärder som behövs för att underlätta förvärvsarbete och föräldraskap

och en redogörelse för vilka åtgärder som arbetsgivaren planerar att vidta. Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över att bestämmelserna följs. En arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter att vidta aktiva åtgärder kan vid vite föreläggas att fullgöra dem av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen, 4 kap. 5 § diskrimineringslagen. Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning.

Direktivets regel om arbetstagarens rätt att begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid föranleder därför ingen ändring av svensk lagstiftning.

4.6 Arbetsgivarens och arbetstagarens kontakt under föräldraledigheten

Bedömning: Direktivets regler om att arbetstagare och arbetsgivare uppmanas att hålla kontakten under arbetstagarens föräldraledighet föranleder ingen ändring av svensk lagstiftning.

Skälen för bedömningen

I det nya direktivet anges att arbetsgivaren och arbetstagaren uppmanas att hålla kontakten under arbetstagarens föräldraledighet. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återintegrering, som beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

I Sverige består en arbetstagares anställning under föräldraledigheten. När ledigheten är slut ska arbetstagaren återgå till sitt arbete. Några särskilda regler för hur arbetsgivaren och arbetstagaren ska hålla kontakt under ledigheten och hur arbetstagaren

ska återintegreras i arbetet finns inte i föräldraledighetslagen. Av 3 kap. 5 § diskrimineringslagen följer emellertid att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Som en viktig åtgärd för att uppnå detta framhålls i prop. 2007/08:95, s. 331 att arbetsgivaren ska ge arbetstagare som är föräldralediga möjlighet till kontakt med arbetsplatsen genom att informera om utveckling, möten och utbildning. Detta kan ske genom att information översändes och utvecklingssamtal eller liknande hålls med den föräldralediga arbetstagaren. Alla arbetsgivare är skyldiga att följa bestämmelsen i 3 kap. 5 § diskrimineringslagen. På samma sätt som angivits ovan, se avsnitt 4.5, ska åtgärder dessutom redovisas i en plan om arbetsgivaren har fler än 25 anställda. Reglerna är sanktionerade genom vite.

Vid det möte som inför arbetet med denna departementspromemoria hölls med arbetsmarknadens parter i maj 2010 framhöll dessa organisationer att de inte ansåg att det framkommit uppgifter om att kontakten mellan arbetsgivare och arbetstagare är bristfällig. De ansåg därför att ytterligare lagstiftning om arbetsgivares och arbetstagares kontakt under ledigheten inte är behövlig. Den bedömningen delas i denna promemoria. Direktivet bör inte tolkas som att det innebär krav på införande av en rättslig skyldighet att hålla kontakten. Svensk rätt får även i detta hänseende anses uppfylla direktivets krav utan någon lagändring.

4.7 Ledighet av trängande familjeskäl

Bedömning: Någon ändring av reglerna i svensk lagstiftning om ledighet av trängande familjeskäl krävs inte med anledning av det nya direktivet.

Skälen för bedömningen

Enligt direktivet ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, vidta de åtgärder som behövs för att ge arbetstagaren rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får införa villkor för beviljande och detaljerade bestämmelser för tillämpning av denna regel och begränsa rätten till ledighet till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

Rätten till ledighet av trängande familjeskäl är genomförd i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Reglerna om ledighet på grund av force majeure har inte ändrats jämfört med det tidigare avtalet om föräldraledighet och föranleder därför ingen ändring av svensk rätt. Någon ändring av svensk lagstiftning om ledighet av trängande familjeskäl krävs alltså inte med anledning av det nya direktivet.

4.8 Sanktioner

Bedömning: Direktivets krav på effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner föranleder ingen ändring av svensk lagstiftning.

Skälen för bedömningen

Medlemsstaterna ska enligt direktivets artikel 2 fastställa vilka sanktioner som är tillämpliga när nationella bestämmelser som antas med stöd av detta direktiv överträds. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Det nu gällande direktivet saknar uttryckliga regler om sanktioner. Däremot

anges i det ramavtalet § 4.5 att förebyggande och behandling av tvister och klagomål till följd av tillämpningen av avtalet ska ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Därtill innebär EU-rätten i allmänhet ett krav på effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner även om detta inte uttryckligen anges i ett direktiv.

En arbetstagare vars rättigheter enligt föräldraledighetslagen kränks kan väcka talan i domstol och kräva både ersättning för förlust, ekonomiskt skadestånd, och ersättning för den kränkning som åtgärden inneburit, allmänt skadestånd. En uppsägning eller ett avskedande som sker enbart på grund av föräldraledighet kan också ogiltigförklaras med stöd av föräldraledighetslagen eller, i vissa fall, med stöd av lagen (1982:80) om anställningsskydd. Det svenska sanktionssystemet får anses uppfylla direktivets krav. Direktivet föranleder därför inte någon lagändring.

Departementsserien 2010

Kronologisk förteckning

1. Valfrihetssystem hos Arbetsförmedlingen. A.
2. Ändring av övergångsbestämmelserna till lagen (2008:145) om statligt tandvårdsstöd. S.
3. Institutet för uppföljning och utvärdering inom hälso- och sjukvård och socialtjänst. Förslag till uppdrag och plattform. S.
4. Utvärdering av överskottsmålet. Fi.
5. Upphävande av lagen (1990:1183) om tillfällig försäljning. IJ.
6. Vissa frågor om vapenlagen. Ju.
7. Kreditvärderingsinstitut. Fi.
8. Fyra aktiebolagsrättsliga frågor. Ju.
9. Effektivare insatser mot ungdomsbrottslighet. Ju.
10. Ny lag om europeiska företagsråd. A.
11. Läkemedel och försäkringsskydd vid personskador. S.
12. Moderniserade regler för avvecklingssystem och finansiella säkerheter. Fi.
13. Genomförande av bestämmelsen om sjukhusundantag. S.
14. De nyanlända och arbetslöshetsförsäkringen, m.m. A.
15. Betyg från årskurs 6 i grundskolan. U.
16. En myndighet för bortförda barn. UD.
17. En mer ändamålsenlig förvaltningsprocess. Ju.
18. Ny lag om leksakers säkerhet. IJ.
19. Bättre regler för elektroniska kommunikationer. N.
20. Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering. + Lättläst. + Daisy. IJ.
21. Ansvarsfördelning mellan kommuner i vissa fall. S.
22. Renbeteskonventionen. Jo.
23. Ändringar i Arbetsförmedlingens personuppgiftslag. A.
24. Hyra av lös sak. Ju.
25. Genomförande av rådets rambeslut om kampen mot organiserad brottslighet. Ju.
26. Överlämnande från Sverige enligt en nordisk arresteringsorder. Ju.
27. Genomförande av det nya e-penningdirektivet. Fi.
28. Nya kapitel i kulturminneslagen – författningsändringar vid ett svenskt tillträde till Unidroit-konventionen om kulturföremål som stulits eller förts ut olagligt. Ku.
29. Genomförande av direktiv om överföring av krigsmateriel inom EU, m.m. UD.
30. Swedens's fifth national report under the Convention on Nuclear Safety. Swedish implementation of the obligations of the Convention. M.
31. Miljökrav vid upphandling av bilar och vissa kollektivtrafiktjänster. N.
32. Ändringar i fusions- och delningsdirektiven – förslag till genomförandeåtgärder. Ju.
33. Borttagande av samtyckeskravet för behandling av känsliga och ömtåliga personuppgifter i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. A.
34. En ny energimärkningslag. N.
35. Ändringar i Arbetsförmedlingens och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkrings registerlagar. Tydligare och mer ändamålsenliga regler för personuppgiftsbehandling. A.
36. En översyn av regelverket för sprutor och kanyler. S.
37. Arbetsutbudseffekter av ett förstärkt jobbskatteavdrag och förändrad statlig inkomstskatt. Fi.
38. Kompletterande bestämmelser till EU:s förordning om handel med sälprodukter. Jo.
39. Medling i vissa privaträttsliga tvister. Ju.
40. Ändrade kapitaltäckningsregler. Fi.
41. Statligt tandvårdsstöd och utbildnings-tandvård. S.
42. Friskare tänder till rimliga kostnader – även för personer med sjukdom och funktionsnedsättning. Förslag om tredje steget i tandvårdsreformen. S.
43. Oriktiga inskrivningar av servitut och nyttjanderätter i fastighetsregistret. Några åtgärder för att komma till rätta med problemet. Ju.
44. Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet. A.

Departementsserien 2010

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Vissa frågor om vapenlagen. [6]
Fyra aktiebolagsrättsliga frågor. [8]
Effektivare insatser mot ungdomsbrottslighet.
[9]
En mer ändamålsenlig förvaltningsprocess. [17]
Hyra av lös sak. [24]
Genomförande av rådets rambeslut om kampen
mot organiserad brottslighet. [25]
Överlämnande från Sverige enligt en nordisk
arresteringsorder. [26]
Ändringar i fusions- och delningsdirektiven
– förslag till genomförandeåtgärder. [32]
Medling i vissa privaträttsliga tvister. [39]
Oriktiga inskrivningar av servitut och nyttjande-
rätter i fastighetsregistret. Några åtgärder för
att komma till rätta med problemet. [43]

Utrikesdepartementet

En myndighet för bortförda barn. [16]
Genomförande av direktiv om överföring av
krigsmateriel inom EU, m.m. [29]

Socialdepartementet

Ändring av övergångsbestämmelserna till lagen
(2008:145) om statligt tandvårdsstöd. [2]
Institutet för uppföljning och utvärdering inom
hälso- och sjukvård och socialtjänst. Förslag
till uppdrag och plattform. [3]
Läkemedel och försäkringsskydd vid person-
skador. [11]
Genomförande av bestämmelsen om sjukhus-
undantag. [13]
Ansvarsfördelning mellan kommuner i vissa
fall. [21]
En översyn av regelverket för sprutor och
kanyler [36]
Statligt tandvårdsstöd och utbildningstandvård.
[41]

Friskare tänder till rimliga kostnader – även för
personer med sjukdom och funktionsned-
sättning. Förslag om tredje steget i tandvårds-
reformen. [42]

Finansdepartementet

Utvärdering av överskottsmålet. [4]
Kreditvärderingsinstitut. [7]
Moderniserade regler för avvecklingssystem
och finansiella säkerheter. [12]
Genomförande av det nya e-penningdirektivet.
[27]
Arbetsutbudseffekter av ett förstärkt jobbskatte-
avdrag och förändrad statlig inkomstskatt.
[37]
Ändrade kapitaltäckningsregler. [40]

Utbildningsdepartementet

Betyg från årskurs 6 i grundskolan. [15]

Jordbruksdepartementet

Renbeteskonventionen. [22]
Kompletterande bestämmelser till EU:s
förordning om handel med sälprodukter. [38]

Miljödepartementet

Swedens's fifth national report under
the Convention on Nuclear Safety.
Swedish implementation of the obligations
of the Convention. [30]

Näringsdepartementet

Bättre regler för elektroniska kommunikationer.
[19]
Miljökrav vid upphandling av bilar och vissa
kollektivtrafiktjänster. [31]
En ny energimärkningslag. [34]

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Upphävande av lagen (1990:1183) om tillfällig försäljning. [5]

Ny lag om leksakers säkerhet. [18]

Bortom fagert tal – om bristande tillgänglighet som diskriminering. + Lättläst. + Daisy. [20]

Kulturdepartementet

Nya kapitel i kulturminneslagen

– författningsändringar vid ett svenskt tillträde till Unidroit-konventionen om kulturföremål som stulits eller förts ut olagligt. [28]

Arbetsmarknadsdepartementet

Valfrihetssystem hos Arbetsförmedlingen. [1]

Ny lag om europeiska företagsråd. [10]

De nyanlända och arbetslöshetsförsäkringen, m.m. [14]

Ändringar i Arbetsförmedlingens personuppgiftslag. [23]

Borttagande av samtyckeskravet för behandling av känsliga och ömtåliga personuppgifter i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. [33]

Ändringar i Arbetsförmedlingens och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens registerlagar. Tydligare och mer ändamålsenliga regler för personuppgiftsbehandling. [35]

Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet. [44]