

Lagrådsremiss

Ändring i lagen om rätt till ledighet för utbildning

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 5 maj 2011

Hillevi Engström

Monica Rodrigo
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Denna lagrådsremiss innehåller förslag till ändring i lagen om rätt till ledighet för utbildning som föreslås i lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning.

Det föreslås att en arbetstagare ska kunna ha rätt till ledighet för att delta i kortare facklig utbildning även om han eller hon inte har varit anställd hos arbetsgivaren viss tid före ledigheten.

Innehållsförteckning

- 1 Beslut..... 3
- 2 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:000) om rätt till ledighet för utbildning 4
- 3 Ärendet och dess beredning..... 6
- 4 Överväganden och förslag 6
- 5 Konsekvenser..... 9
- 6 Författningskommentar..... 9
- Bilaga 1 Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning 10
- Bilaga 2 Lagrådets yttrande 13

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (2012:000) om rätt till ledighet för utbildning.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:000) om rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2012:000) om rätt till ledighet för utbildning

dels att 5 § ska ha följande lydelse,

dels att det i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna ska införas en ny punkt, 3, av följande lydelse.

Lydelse enligt lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning *Föreslagen lydelse*

5 §

Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. *För ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) gäller ingen kvalifikationstid.*

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

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

Detta gäller dock inte ledighet för att delta i

1. utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, om ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka, eller

2. utbildning i svenska för invandrare eller motsvarande utbildning vid folkhögskola enligt 22 eller 24 kap. skollagen (2010:800).

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

3. Vid tillämpningen av 5 § andra stycket 2 jämfställs med utbildning i svenska för in-

*vandrare motsvarande utbildning
enligt 13 kap. skollagen
(1985:1100).*

3 Ärendet och dess beredning

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

Med utgångspunkt i kommitténs förslag och med beaktande av därefter genomförda lagändringar har det inom Arbetsmarknadsdepartementet tagits fram en departementspromemoria med ett förslag till förenklingar i ledighetslagstiftningen, En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15). Promemorian har remissbehandlats. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2009/1375/ARM).

Regeringen beslutade den 28 januari 2010 att inhämta Lagrådets yttrande över lagförslagen i lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning. Lagrådsremissen innehåller bland annat förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning, se *bilaga 1*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 2*. Lagrådet har lämnat det förslaget utan erinran.

Under den fortsatta beredningen av förslaget till lag om rätt till ledighet för utbildning har frågan om en ändring i den lagen aktualiserats.

4 Överväganden och förslag

Regeringens förslag: En arbetstagare ska ha rätt till ledighet för att delta i kortare facklig utbildning även om han eller hon inte har varit anställd hos arbetsgivaren viss tid före ledigheten.

Bestämmelsen om kvalifikationstid ändras redaktionellt och en ny övergångsbestämmelse införs.

Promemorians förslag: I promemorian föreslås att kravet på att en arbetstagare ska ha varit anställd viss tid för att ha rätt till ledighet för utbildning ska gälla även för ledighet för att delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Promemorian innehåller ingen övergångsbestämmelse med avseende på den nya skollagen (2010:800).

Remissinstanserna: *Tjänstemännens Centralorganisation* och *Landsorganisationen i Sverige* anser att bestämmelsen om kvalifikationstid inte ska omfatta ledighet för facklig utbildning. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag

En enklare ledighetslagstiftning

I lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning föreslår regeringen vissa ändringar i de arbetsrättsliga ledighetslagarna i syfte att förenkla lagstiftningen för att minska företagens administrativa kostnader och underlätta tillämpningen av bestämmelserna. Förslagen medför bland annat att ledighetslagstiftningen samordnas, förenklas och förtydligas när det gäller disposition, rubriker och tidsfrister. Det materiella innehållet i reglerna om rätt till ledighet påverkas endast i mindre omfattning av de föreslagna ändringarna.

Vissa lagar föreslås slås samman. Bland annat föreslås att lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, förkortat studieledighetslagen, och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, efter den 1 juli 2012 lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, slås ihop till en ny lag om rätt till ledighet för utbildning.

Ingen kvalifikationstid för rätt till ledighet för facklig utbildning

Av de arbetsrättsliga ledighetslagarna är det endast studieledighetslagen och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet som innehåller regler om kvalifikationstid, det vill säga regler om att en arbetstagare måste ha varit anställd viss tid för att ha rätt till ledighet. Kravet på kvalifikationstid i studieledighetslagen omfattar dock inte ledighet för att delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. I promemorian och i lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning föreslås emellertid att kravet på kvalifikationstid enligt lagen om rätt till ledighet för utbildning ska omfatta all ledighet med undantag för ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100), förkortat 1985 års skollag, det vill säga även ledighet för facklig utbildning.

Tjänstemännens Centralorganisation menar att detta skulle innebära en materiell förändring till nackdel för arbetstagarna. Organisationen anser att en sådan ordning skulle stå i strid med lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förkortat förtroendemannalagen, som inte innehåller något krav på viss anställningstid för rätt till ledighet för den som utses till facklig förtroendeman. *Landsorganisationen i Sverige* påpekar att de fackliga utbildningar som arbetstagarorganisationer erbjuder ofta innehåller information om bland annat arbetstagarens rättigheter och skyldigheter och att det är särskilt viktigt att även nyanställda ges möjlighet att delta i dessa utbildningar.

Inledningsvis vill regeringen erinra om att särskilda bestämmelser i lag föreslås gå före bestämmelser i den föreslagna lagen och att exempelvis rätt till ledighet för utbildning för fackliga förtroendeman och skyddsombud regleras i förtroendemannalagen respektive arbetsmiljölagen (1977:1160). Som Landsorganisationen i Sverige påpekat kan det dock finnas behov av ledighet för att delta i facklig utbildning även för en

arbetstagare som inte är facklig förtroendeman, till exempel i form av en kortare facklig introduktionsutbildning för nyanställda. Den fackliga utbildning som ges till en nyanställd torde dock inte behöva vara av större omfattning än en arbetsvecka. Sådan kortare ledighet bör också kunna hanteras ur ett arbetsgivarperspektiv. Särskilda regler för sådan ledighet föreslås redan när det gäller arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledighet. Regeringen anser mot denna bakgrund att ledighet för att delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och som per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka inte ska omfattas av kravet på kvalifikationstid i lagen om rätt till ledighet för utbildning.

Särskilt om skollagen och utbildning i svenska för invandrare

Som nämnts ovan har regeringen gjort bedömningen att ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. i 1985 års skollag inte ska omfattas av kravet på kvalifikationstid.

I 13 kap. i 1985 års skollag, som numera är upphävd, finns bestämmelser om svenskundervisning för invandrare. Även folkhögskolor får enligt samma kapitel genomföra utbildning motsvarande svenskundervisning för invandrare. Motsvarande bestämmelser finns i 22 och 24 kap. i den nya skollagen som trädde i kraft den 1 augusti 2010. I den lagen används begreppet utbildning i svenska för invandrare i stället för svenskundervisning för invandrare. Av 22 § lagen (2010:801) om införande av skollagen (2010:800) framgår när det gäller utbildning i svenska för invandrare att den nya skollagen ska tillämpas på utbildning först från och med den 1 juli 2012 samt att 1985 års skollag ska fortsätta att gälla för svenskundervisning för invandrare till utgången av juni 2012. För svenskundervisning för invandrare som påbörjats före den 1 juli 2012 ska bestämmelserna i 1985 års skollag fortsätta att gälla.

Det bör i den aktuella paragrafen i lagen om rätt till ledighet för utbildning hänvisas till den nya skollagen i stället för till 1985 års skollag även om bestämmelserna i den nya skollagen ska börja tillämpas först vid en senare tidpunkt. I stället för svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. i 1985 års skollag bör formuleringen utbildning i svenska för invandrare eller motsvarande utbildning vid folkhögskola enligt 22 eller 24 kap. skollagen (2010:800) användas. Vidare bör en övergångsbestämmelse införas. Av denna bör framgå att med utbildning i svenska för invandrare jämföras motsvarande utbildning enligt 13 kap. 1985 års skollag, det vill säga både vanlig svenskundervisning för invandrare och sådan utbildning som med stöd av det nämnda kapitlet bedrivs av en folkhögskola.

Övrigt

Regeringen avser att i propositionen återkomma med de övriga författningstekniska justeringar som krävs bland annat med anledning av ikraftträdandet av skollagen.

5 Konsekvenser

Förslaget att arbetstagare ska ha rätt till ledighet för att delta i facklig utbildning som omfattar högst en arbetsvecka per utbildningstillfälle oavsett anställningstid underlättar för arbetstagare att delta i kortare fackliga utbildningar som till exempel introduktionskurser för nyanställda.

Ledigheten ska som regel anmälas två månader i förväg och en arbetsgivare har möjlighet att skjuta upp ledigheten i högst två veckor från anmälan. Det innebär att arbetsgivaren i god tid kommer att få kännedom om att ledigheten aktualiseras. Detta, tillsammans med att ledigheten är av begränsad omfattning, bör ge tillräckliga möjligheter för en arbetsgivare att anpassa verksamheten för att kunna hantera frånvaron.

6 Författningskommentar

Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:000) om rätt till ledighet för utbildning

5 §

I paragrafen finns bestämmelser om kvalifikationstid.

Ändringen innebär att rätt till ledighet för att delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor inte ska omfattas av kravet på kvalifikationstid, om ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka.

Paragrafen har därutöver justerats med anledning av ikraftträdandet av den nya skollagen och har även i övrigt ändrats redaktionellt.

I 7 § finns bestämmelser om uppskjutande av ledighet.

Punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna

En ny punkt, 3, har införts i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna. Vid tillämpningen av 5 § andra stycket 2 jämföras utbildning i svenska för invandrare motsvarande utbildning enligt 13 kap. 1985 års skollag, det vill säga både vanlig svenskundervisning för invandrare och sådan utbildning som med stöd av det nämnda kapitlet bedrivs av en folkhögskola.

Häri genom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

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

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

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kvalifikationstid

5 § Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de

senaste två åren. För ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare eller motsvarande utbildning enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) gäller ingen kvalifikationstid. Bilaga 1

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

Anmälan och samråd

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

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

Beslut om ledighet

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

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

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

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

Återgång i arbete

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

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

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

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

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

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

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

Skadestånd

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

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

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

Rättegång

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

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

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

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

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

Lagrådets yttrande

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2010-04-22

Närvarande: F.d. regeringsrådet Leif Lindstam, f.d. justitierådet Lars Dahllöf och regeringsrådet Carina Stävberg.

En enklare ledighetslagstiftning

Enligt en lagrådsremiss den 28 januari 2010 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

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

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av rättssakkunniga Ulrika Björne och kanslirådet Gudrun Persson Härneskog, biträdda av departementssekreteraren Hanna Björknäs.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen

11 §

I paragrafen anges att arbetstagaren med vissa inskränkningar får ta ut ledighet när han eller hon begär det. Därmed avses enligt författningskommentaren den eller de tidpunkter arbetstagaren vill ta ut ledigheten och inte tidpunkten för den anmälan om ledighet som arbetstagaren är skyldig att göra till arbetsgivaren viss tid före ledighetens början. Lagrådet föreslår i förtydligande syfte att paragrafen ges följande lydelse:

Arbetstagaren bestämmer när ledighet ska tas ut, dock med de inskränkningar som följer av 12 och 13 §§.

Förslaget till lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl

7 §

Av de skäl som Lagrådet anført ovan beträffande 11 § föräldraledighetslagen föreslås att paragrafen ges följande lydelse:

Kan en överenskommelse inte träffas med arbetsgivaren bestämmer arbetstagarerna när ledigheten ska tas ut.

Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Enligt förslaget ska lagen träda i kraft den 1 juli 2010 och de nya bestämmelserna tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 1 juli 2010.

Vid föredragningen har uppgetts att avsikten är att de nya ersättningsbestämmelserna ska tillämpas med anledning av en dom som har meddelats efter ikraftträdandet av lagen, alltså fr.o.m. den 1 juli 2010.

Lagrådet föreslår därför att bestämmelserna får följande lydelse:

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2010.
2. De nya bestämmelserna ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 30 juni 2010.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.