

# Genomförande av balansdirektivet

– balans mellan arbete och privatliv  
för föräldrar och anhörigvårdare



BETÄNKANDE AV  
UTREDNINGEN OM  
GENOMFÖRANDE AV  
DIREKTIVET OM BALANS  
MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV



STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

SOU 2020:81



# Genomförande av balansdirektivet

– balans mellan arbete och privatliv  
för föräldrar och anhörigvårdare

*Betänkande av Utredningen om genomförande  
av direktivet om balans mellan arbete och privatliv*

*Stockholm 2020*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

**SOU 2020:81**

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.  
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: kundservice@nj.se  
Webbadress: [www.nj.se/offentligapublikationer](http://www.nj.se/offentligapublikationer)

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser)

Illustration: Louise Edlund Winblad  
Bildbearbetning: Agneta S Öberg  
Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet  
Omslag: Elanders Sverige AB  
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2020

ISBN 978-91-38-25133-1

ISSN 0375-250X

# Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen beslutade den 11 december 2019 att låta en särskild utredare föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU ska genomföras i svensk rätt (dir. 2019:97).

Till särskild utredare förordnades samma dag före detta generaldirektören Carina Gunnarsson.

Som sakkunniga i utredningen förordnades från och med den 3 februari 2020 departementssekreteraren Caroline Karlström Mitt (Arbetsmarknadsdepartementet), departementssekreteraren Valter Lindmark (Finansdepartementet) och ämnesrådet Jessica Löfvenholm (Socialdepartementet).

Som experter i utredningen förordnades från och med den 3 februari 2020 rättsliga experten Eva Lidén (Försäkringskassan) och experten Tarik Qureshi (Diskrimineringsombudsmannen).

Som ledamöter i utredningens referensgrupp förordnades från och med den 3 februari 2020 utredaren Joa Bergold (LO), förhandlaren Annika Bjursell (SKR), arbetsrättsjuristen Ola Brinnen (Svenskt Näringsliv), utredaren Åsa Forsell (TCO), socialförsäkringsexperten Jenny Lindmark (Arbetsgivarverket) och utredaren Thomas Ljunglöf (Saco). Med verkan från och med den 17 februari 2020 entledigades Ola Brinnen från uppdraget som referensgruppsledamot och ersattes samma dag med experten och projektledaren Edel Karlsson Håål (Svenskt Näringsliv).

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 20 januari 2020 förbundsjuristen Sofie Malmkvist och från och med den 1 februari 2020 rättssakkunniga Hanna Svensson. Hanna Svenssons anställning omfattade 50 procent av heltid till och med den 15 mars

2020 och heltid från och med den 16 mars 2020. Från och med den 16 november 2020 omfattade den 50 procent av heltid. Från och med den 1 till och med den 30 september 2020 var departementssekreteraren Tomas Skytesvall anställd som sekreterare i utredningen.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv.

Härmed överlämnas betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81).

Utredningens uppdrag är härigenom slutfört.

Stockholm i december 2020

Carina Gunnarsson

/Sofie Malmkvist  
Hanna Svensson

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>15</b>
<b>1 Författningsförslag</b> .....	<b>21</b>
1.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....	21
1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård .....	22
1.3 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	29
1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.....	33
1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare .....	35
1.6 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	36
<b>2 Utredningens uppdrag och arbete</b> .....	<b>39</b>
2.1 Uppdraget.....	39
2.2 Utredningens arbete .....	39
2.3 Betänkandets disposition.....	40
<b>3 Inledning</b> .....	<b>43</b>
3.1 Tidigare direktiv om föräldraledighet .....	43
3.2 Fler direktiv inom området .....	44
3.3 Föräldraledighetsdirektivet blir nytt balansdirektiv .....	45

3.4	Balansdirektivets huvudsakliga innehåll.....	46
3.4.1	Syfte och tillämpningsområde.....	46
3.4.2	Olika former av rätt till ledighet och frånvaro .....	47
3.4.3	Ledighet för medföräldrar i tio dagar i samband med barns födelse.....	47
3.4.4	Föräldraledighet i fyra månader .....	48
3.4.5	Ledighet för vård av anhörig .....	49
3.4.6	Frånvaro på grund av trängande familjeskäl.....	50
3.4.7	Rätt till betalning eller ersättning i två fall .....	50
3.4.8	Flexibla arbetsformer för föräldrar och anhörigvårdare.....	51
3.4.9	Arbetstagarnas rättigheter.....	52
3.4.10	Skydd mot diskriminering .....	52
3.4.11	Skydd mot uppsägning och bevisbörd.....	53
3.4.12	Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder.....	54
3.4.13	Sanktioner.....	54
3.4.14	Likabehandlingsorgan och information.....	54
3.4.15	Ikraftträdande.....	54
3.5	Rättslig grund och tillämpningsområde.....	55
3.5.1	Den rättsliga grunden för EU:s beslutanderätt.....	55
3.5.2	Direktivet ska gälla för den som är arbetstagare enligt svensk rätt .....	55
3.5.3	Direktivet ska gälla för alla arbetsgivare .....	56
3.6	Inga avvikelser genom kollektivavtal.....	56
<b>4</b>	<b>Gällande rätt .....</b>	<b>59</b>
4.1	Inledning .....	59
4.2	Föräldraledighet.....	60
4.2.1	Mammaledighet.....	61
4.2.2	Hel ledighet med eller utan föräldrapenning.....	62
4.2.3	Delledighet med föräldrapenning .....	62
4.2.4	Delledighet utan föräldrapenning .....	62
4.2.5	Ledighet med tillfällig föräldrapenning inklusive s.k. pappaledighet .....	63
4.2.6	Ledighet med omvårdnadsbidrag .....	64
4.2.7	När och hur ledigheten kan tas ut.....	64



4.3	Socialförsäkringsförmåner som har samband med föräldraledighet .....	67
4.3.1	Föräldrapenning.....	67
4.3.2	Tillfällig föräldrapenning.....	69
4.3.3	Ersättningsnivåer för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.....	72
4.3.4	Omvårdnadsbidrag .....	75
4.4	Ledighet för närståendevård och närståendepenning .....	76
4.4.1	Rätt till ledighet för närståendevård.....	76
4.4.2	Rätt till närståendepenning .....	77
4.5	Ledighet av trängande familjeskäl.....	78
4.6	Mer om de grundläggande kraven för ersättning.....	79
4.6.1	Kraven på bosättning respektive arbete i Sverige .....	79
4.6.2	Sjukpenninggrundande inkomst.....	80
4.6.3	Samordningsförordningen .....	81
4.7	Flexibla arbetsformer.....	82
4.7.1	Delledighet för föräldrar .....	82
4.7.2	En skyldighet att underlätta för arbetstagare att förena förvärsarbete med föräldraskap .....	83
4.7.3	Kollektivavtal om flexibla arbetsformer.....	84
4.7.4	Delledighet för närståendevård.....	89
4.7.5	Översiktligt om arbetstidslagstiftningen .....	89
4.8	Skydd mot uppsägning och bevisbörda.....	91
4.8.1	Anställningsskyddslagen.....	91
4.8.2	Ledighetslagarna .....	93
4.9	Arbetstagarnas rättigheter och skydd.....	93
4.9.1	Förbud mot missgynnande behandling av föräldrar.....	93
4.9.2	Skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor vid vård av närstående.....	95
4.9.3	Skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor vid ledighet av trängande familjeskäl.....	96
4.9.4	God arbetsmiljö och skydd mot kränkande särbehandling .....	96

4.9.5	Föreningsrätt.....	97
4.9.6	Straffrättsliga bestämmelser .....	98
4.10	Skydd för arbetstagarernas företrädare .....	98
4.11	Sanktioner .....	99
4.12	Likabehandlingsorgan .....	100
<b>5</b>	<b>Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse .....</b>	<b>103</b>
5.1	Direktivets krav på rätt till betald ledighet i samband med ett barns födelse är uppfyllt i svensk rätt.....	103
5.1.1	Rätt till tio dagars betald ledighet i samband med barns födelse.....	103
5.1.2	Ledigheten har en anknytning till barnets födelse.....	104
5.1.3	Rätt till ledighet för medföräldrar.....	105
5.1.4	Civilstånd eller familjestatus ges inte betydelse i strid med direktivet.....	105
5.1.5	Inga kvalifikationskrav i strid med direktivet .....	105
5.1.6	Nivån på ersättningen är tillräckligt hög .....	107
<b>6</b>	<b>Föräldraledighet .....</b>	<b>111</b>
6.1	Direktivets krav på rätt till fyra månaders föräldraledighet är uppfyllt i svensk rätt.....	111
6.2	Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade .....	113
6.2.1	Förälder med ensam vårdnad.....	116
6.2.2	240-dagarsvillkoret.....	117
6.3	Inga ändringar av tidsfrister och annan formalia.....	117
6.3.1	Rimliga tidsfrister för anmälan om föräldraledighetens början och slut.....	118
6.3.2	Skriftlig motivering om föräldraledighet skjuts upp .....	120
6.3.3	Begära uttag av föräldraledighet på flexibla sätt..	122
6.4	Utvärdering av anpassade villkor för vissa grupper.....	124
6.4.1	Anpassade villkor vid adoption .....	125

6.4.2	Anpassade villkor för föräldrar med funktionsnedsättning .....	126
6.4.3	Anpassade villkor för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom.....	126
6.4.4	Svensk lagstiftning om föräldraledighet är tillräckligt anpassad .....	128
<b>7</b>	<b>Ledighet för vård av anhörig .....</b>	<b>129</b>
7.1	Direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhörig är uppfyllt i svensk rätt .....	129
7.1.1	Antal dagar och vilka arbetstagare som får vara lediga.....	130
7.1.2	Bestämmelser om den som vårdas .....	131
7.1.3	Syftet med vården .....	132
<b>8</b>	<b>Frånvaro på grund av force majeure .....</b>	<b>135</b>
8.1	Direktivets krav på rätt till frånvaro på grund av force majeure är uppfyllt i svensk rätt.....	135
<b>9</b>	<b>Flexibla arbetsformer .....</b>	<b>137</b>
9.1	Direktivets krav.....	137
9.2	Det finns argument för att rätten till delledighet är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav.....	138
9.3	Det behövs lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer.....	141
9.3.1	Det är inte tillräckligt med en rätt till delledighet .....	141
9.3.2	Nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård .....	144
9.3.3	Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående .....	145
<b>10</b>	<b>Arbetstagarnas rättigheter och diskriminering .....</b>	<b>153</b>
10.1	Arbetstagarnas rättigheter.....	153
10.1.1	Direktivets krav .....	153

10.1.2	Anställningsförhållandet bibehålls under ledigheterna .....	154
10.1.3	Arbetstagarnas rättigheter bevaras under ledigheterna .....	156
10.1.4	En rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och åtnjuta eventuella förbättringar.....	158
10.2	Diskriminering.....	163
10.2.1	Direktivets krav.....	163
10.2.2	Förbudet mot mindre gynnsam behandling ska avse även flexibla arbetsformer .....	164
<b>11</b>	<b>Skydd mot uppsägning och bevisbörd</b> .....	<b>167</b>
11.1	Skyddet mot uppsägning ska avse även flexibla arbetsformer.....	167
11.2	Det krävs inte några ändringar för att skydda mot förberedelse till uppsägning .....	170
11.3	Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen.....	171
11.4	En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård .....	174
<b>12</b>	<b>Sanktioner</b> .....	<b>177</b>
12.1	Befintliga sanktioner uppfyller direktivets krav .....	177
<b>13</b>	<b>Skydd mot repressalier</b> .....	<b>179</b>
13.1	Direktivets krav och liknande bestämmelser i andra EU-direktiv .....	179
13.2	Det finns argument för att gällande rätt uppfyller direktivets krav .....	182
13.3	Det ska införas ett repressalieförbud för att genomföra direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder .....	185
13.3.1	Befintliga bestämmelser ger inte ett tillräckligt skydd.....	185

13.3.2	Repressalieförbud med förebild i diskrimineringslagen .....	186
13.4	Arbetstagarernas företrädare har ett tillräckligt skydd.....	187
<b>14</b>	<b>Likabehandlingsorgan och information .....</b>	<b>189</b>
14.1	Diskrimineringsombudsmannen ska ges utökad talerätt ...	189
14.1.1	Direktivets krav – behörighet för det organ som utsetts enligt likabehandlingsdirektivet .....	189
14.1.2	Diskrimineringsombudsmannens behörighet enligt balansdirektivet .....	191
14.2	Utvidgade sekretessbestämmelser .....	196
14.3	Inga särskilda informationsinsatser .....	197
<b>15</b>	<b>Följdändring i utstationeringslagen.....</b>	<b>199</b>
15.1	Utstationeringslagen ska inte hänvisa till de nya bestämmelserna .....	199
<b>16</b>	<b>Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....</b>	<b>203</b>
16.1	Tidpunkt för ikraftträdande .....	203
16.2	Övergångsbestämmelse avseende reserverade grundnivådagarna .....	203
16.3	Det behövs inte några övergångsbestämmelser avseende övriga förslag .....	204
<b>17</b>	<b>Uppföljning av direktivet .....</b>	<b>207</b>
17.1	Inledning.....	207
17.2	Arbetsgrupp på EU-nivå .....	207
17.3	Hur kan direktivet följas upp? .....	208
17.3.1	Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse .....	209
17.3.2	Föräldraledighet.....	210
17.3.3	Ledighet för vård av anhörig.....	210
17.3.4	Flexibla arbetsformer .....	211

17.4	Tillgänglig statistik .....	213
17.4.1	Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse och föräldraledighet .....	213
17.4.2	Ledighet för vård av anhörig .....	214
17.4.3	Flexibla arbetsformer .....	215
17.5	Tillgänglig statistik är tillräcklig .....	217
<b>18</b>	<b>Konsekvenser av utredningens förslag .....</b>	<b>221</b>
18.1	Inledning .....	221
18.2	Utredningens uppdrag och utrymmet för alternativa lösningar .....	221
18.3	Utredningens förslag .....	222
18.4	Vilka som berörs .....	224
18.4.1	Reserverade grundnivådaggar .....	224
18.4.2	Övriga förslag .....	227
18.5	Konsekvenser för enskilda och arbetstagare .....	236
18.5.1	Reserverade grundnivådaggar .....	236
18.5.2	Flexibla arbetsformer .....	237
18.5.3	Övriga förslag .....	238
18.6	Konsekvenser för arbetsgivare och företag .....	240
18.6.1	Reserverade grundnivådaggar .....	240
18.6.2	Flexibla arbetsformer .....	241
18.6.3	Övriga förslag .....	243
18.7	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter .....	244
18.8	Konsekvenser för det allmänna .....	244
18.8.1	Reserverade grundnivådaggar .....	244
18.8.2	Flexibla arbetsformer .....	245
18.8.3	Övriga förslag .....	246
18.9	Konsekvenser för kommuner och regioner .....	247
18.9.1	Reserverade grundnivådaggar .....	247
18.9.2	Övriga förslag .....	247
18.10	Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män... ..	248
18.10.1	Reserverade grundnivådaggar .....	248

18.10.2	Flexibla arbetsformer .....	249
18.10.3	Övriga förslag .....	250
18.11	Konsekvenser för barn.....	250
18.11.1	Reserverade grundnivådaggar .....	250
18.11.2	Övriga förslag .....	251
18.12	Konsekvenser för integrationen.....	251
18.12.1	Reserverade grundnivådaggar .....	251
18.12.2	Övriga förslag .....	252
18.13	Förslagens förhållande till EU-rätten och internationell rätt.....	252
18.13.1	EU .....	252
18.13.2	ILO.....	256
18.14	Särskilda hänsyn när det gäller tidpunkt för ikraftträdande och behov av informationsinsatser.....	257
18.15	Övriga konsekvenser .....	258
<b>19</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>259</b>
19.1	Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken .....	259
19.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård .....	261
19.3	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	272
19.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.....	278
19.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare .....	279
19.6	Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	280

**Bilagor**

Bilaga 1	Kommittédirektiv 2019:97.....	283
Bilaga 2	Balansdirektivet på svenska .....	289
Bilaga 3	Balansdirektivet på engelska .....	305
Bilaga 4	Föräldradighetsdirektivet .....	321



# Sammanfattning

## Uppdraget

Utredningens uppdrag är att bedöma om svensk rätt är förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) och att lämna de eventuella författningsförslag som behövs för att genomföra direktivet i svensk rätt. Utredningen ska också analysera och lämna förslag på hur uppföljningen av direktivet ska säkerställas. Utredningen ska så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige när det gäller bl.a. föräldraledighet, föräldraförsäkring, ledighet och ersättning för vård av närstående, diskriminering och arbetsmiljö och därför endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat. Utredningen ska också värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den befintliga myndighetsstrukturen.

## Balansdirektivets innehåll

Balansdirektivet är en revidering av föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup>. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla.

Balansdirektivet föreskriver individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhängig och frånvaro på grund av force majeure. Direktivet innehåller också regler om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare. Flexibla arbetsformer definieras som

---

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete.

Direktivet innehåller ett antal skyddsbestämmelser för arbetstagare som utövar sina rättigheter enligt direktivet. Arbetstagare ska bl.a. skyddas mot uppsägning och mindre gynnsam behandling på grund av att de tar sina rättigheter i anspråk. En arbetsgivare ska inte heller få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med direktivet.

För flertalet av balansdirektivets bestämmelser gör utredningen bedömningen att gällande rätt uppfyller direktivets krav och att det därför inte behövs några lagändringar. Det gäller bl.a. rätten till tio dagars betald ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse, rätten till fyra månaders föräldraledighet, rätten att vara ledig för vård av anhörig och rätten till frånvaro på grund av force majeure.

## Utredningens förslag

### **Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade**

Balansdirektivet föreskriver att två månaders betald föräldraledighet inte ska kunna överlätas mellan föräldrarna. Enligt gällande rätt har en förälder rätt till 195 dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå eller grundnivå. Av dessa kan 90 dagar på sjukpenningnivå inte avstås till den andra föräldern. En förälder som har ersättning på grundnivå kan däremot fritt avstå samtliga dagar.

Utredningen föreslår att på samma sätt som gäller vid föräldrapenning på sjukpenningnivå ska dagar med föräldrapenning på grundnivå vara reserverade till förmån för den ena föräldern. Förslaget innebär att möjligheten att avstå rätten att få föräldrapenning till den andra föräldern inte ska gälla för föräldrapenning på vare sig sjukpenningnivå eller grundnivå i sammanlagt 90 dagar.

## Flexibla arbetsformer

Utredningen föreslår att balansdirektivets bestämmelser om flexibla arbetsformer ska genomföras genom nya bestämmelser om begäran om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård.

Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Det är arbetsgivaren som får avgöra om det är möjligt att bevilja en sådan begäran. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet.

Om en förändring av arbetsmönstret gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.

Motsvarande regler om flexibla arbetsformer ska gälla för arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk om denne är en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Bestämmelserna om flexibla arbetsformer föreslås gälla för arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.

Utredningen föreslår också att arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller tar därtill kopplade rättigheter i anspråk enligt ovan ska omfattas av missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och skyddet mot missgynnande behandling i lagen om ledighet för närståendevård. Det ska även framgå av bestämmelserna om skydd mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård att de avser arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

## Utökade rättigheter i lagen om ledighet för närståendevård

För att genomföra balansdirektivets bestämmelser om arbetstagarnas rättigheter föreslår utredningen att en arbetstagare som har varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete. Arbetstagaren ska också ha rätt att ta del av de eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som har inträffat under ledigheten.

## Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen

Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig eller på grund av att de utnyttjat sin rätt att begära flexibla arbetsformer ska enligt balansdirektivet ha möjlighet att begära att arbetsgivaren ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägningen.

För att genomföra dessa bestämmelser avseende arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en anhörig, men som inte omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd, föreslår utredningen nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för närståendevård eller begäran om flexibla arbetsformer ska arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Om arbetstagaren begär det och det görs gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för närståendevård ska uppgiften vara skriftlig.

## En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård

För att genomföra balansdirektivets bestämmelser om en bevislätnadsregel för arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet för vård av anhörig föreslår utredningen att en bevislätnadsregel införs i lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för närståendevård, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

## Skydd mot repressalier

För att säkerställa att svensk rätt uppfyller balansdirektivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder föreslår utredningen att det införs repressalieförbud i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård respektive lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med någon av dessa lagar.

## Utökad talerätt för DO

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är det organ som har utsetts enligt likabehandlingsdirektivet<sup>2</sup> för bl.a. främjande av likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Det är därmed DO som utpekas av balansdirektivet som det organ som ska ha behörighet med avseende på de diskrimineringsfrågor som omfattas av direktivet.

Enligt gällande rätt får DO föra talan för enskilda arbetstagare i tvister om missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Utredningen föreslår att DO ska få föra talan för enskilda arbetstagare i tvister om missgynnande enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Talerätten i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård föreslås även gälla vid missgynnande på grund av att arbetstagaren har tagit sina rättigheter enligt de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer i anspråk. Talerätten föreslås vara subsidiär till arbetstagarorganisationernas rätt att föra talan.

På motsvarande sätt som gäller hos DO respektive hos domstol i ärenden eller mål enligt föräldraledighetslagen föreslår utredningen att även uppgifter i ärenden eller mål där DO nu föreslås få talerätt ska kunna omfattas av sekretess.

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

## **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

Utredningen föreslår att lagändringarna ska träda i kraft den 2 augusti 2022. Äldre föreskrifter i socialförsäkringsbalken ska fortfarande gälla för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning som görs före ikraftträdandet.

## **Uppföljning av balansdirektivet**

Balansdirektivet ålägger medlemsstaterna att senast den 2 augusti 2027 överlämna all information som behövs om direktivet för att EU-kommissionen ska kunna skriva en rapport. Informationen ska innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor använt sig av de olika typerna av ledighet och flexibla arbetsformer i direktivet.

Utredningens bedömning är att det är fullt möjligt att leverera den statistik om genomförandet av balansdirektivet till EU-kommissionen som krävs. För antalsuppgifter, beräkning av genomsnittligt uttagen ledighetsperiod och nyttjandegrad av de olika ledigheterna kan Försäkringskassans registerbaserade statistik samt Statistiska centralbyråns befolkningsstatistik och arbetskraftsundersökningar användas. Statistik från Eurostats ad hoc-moduler och Eurofound's urvalsundersökningar gör det möjligt att följa upp användningen av flexibla arbetsformer.

För närvarande arbetar också en arbetsgrupp på EU-nivå med att bl.a. ta fram en handbok för att stödja en strukturerad och jämförande insamling av statistik för att möjliggöra en framtida uppföljning och analys av resultatet av införandet av balansdirektivet.

# 1 Författningsförslag

## 1.1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Häri genom föreskrivs<sup>1</sup> att 12 kap. 17 § socialförsäkringsbalken ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 12 kap. 17 §<sup>2</sup>

En förälder kan genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern.

Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt 21 och 22 §§ såvitt avser en tid om

Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå eller grundnivå enligt 21–23 §§ såvitt avser en tid om

1. 90 dagar för varje barn, eller

2. 90 dagar för barnen gemensamt vid flerbarnsfödelse.

I anmälan ska det anges vilka ersättningsnivåer enligt 18 § avståendet avser.

---

1. Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning som görs före ikraftträdandet.

---

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2015:674.

## 1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

Härigenom föreskrivs<sup>3</sup> i fråga om lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

*dels* att rubrikerna närmast före tidigare upphävda 4, 13, 17, 18 och 19 §§ ska utgå,

*dels* att nuvarande 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 och 27 §§ ska betecknas 3, 2, 4, 5, 9, 10, 13 och 14 §§,

*dels* att 1 § och nya 2–4, 9, 10, 13 och 14 §§ ska ha följande lydelse,

*dels* att rubriken närmast före 20 § ska sättas närmast före nya 3 §,

*dels* att det i lagen ska införas sju nya paragrafer, 6–8, 11, 12, 15 och 16 §§ av följande lydelse,

*dels* att det närmast före nya 6, 9, 13, 14, 15 och 16 §§ ska införas nya rubriker av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>4</sup>

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

*Lagen innehåller också bestämmelser om vad som gäller i vissa fall när en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl.*

21 §

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares *rätt till ledighet* enligt denna lag.

2 §

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares *rättigheter* enligt denna lag.

<sup>3</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2010:1241.



## 20 §

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon *uppbär* hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken och till förkortning av arbetstiden till en fjärdedel, till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon *uppbär* tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt nyssnämnda kapitel, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, har arbetstagaren rätt till ledighet.

## 22 §

Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet *skall* han så snart som möjligt underätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen *skall* arbetstagaren ange hur länge *han avser att vara ledig*, om det kan ske.

*Rätt till ledighet m.m.*3 §<sup>5</sup>

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon *får* hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken och till förkortning av arbetstiden till en fjärdedel, till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon *får* tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

## 4 §

Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet *ska* han *eller hon* så snart som möjligt underätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen *ska* arbetstagaren ange hur länge *ledigheten är planerad att pågå*, om det kan ske.

*Begäran om flexibla arbetsformer*6 §<sup>6</sup>

*Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl tillämpas bestämmelserna i 7 och 8 §§ om personen som vårdas är en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner till*

<sup>5</sup> Senaste lydelse av tidigare 20 § 2017:1125.

<sup>6</sup> Tidigare 6 § upphävd genom 2010:1241.

*arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.*

*Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid.*

*Om en begäran avser ledighet tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.*

### 7 §<sup>7</sup>

*Om en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet.*

*En förutsättning för rätt till ett svar från arbetsgivaren enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

### 8 §<sup>8</sup>

*Om en förändring av arbetsmönstret med anledning av en begäran som avses i 6 § gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

*Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har*

---

<sup>7</sup> Tidigare 7 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>8</sup> Tidigare 8 § upphävd genom 2010:1241.

*löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.*

***Förbud mot missgynnande  
behandling och repressalier***

24 §

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

9 §

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

*En arbetstagare får inte heller sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 6–8 §§ i anspråk.*

25 §

En arbetstagare är *inte skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är inte heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.*

10 §

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 ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

*En arbetstagare som återvänder från ledighet enligt denna lag har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och har även rätt att ta del av eventuella förbättringar i arbetsförhållandena.*

*Första stycket gäller också för en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 6–8 §§ i anspråk.*

#### 11 §<sup>9</sup>

*Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.*

*Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med ledighet.*

#### 12 §<sup>10</sup>

*En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.*

---

<sup>9</sup> Tidigare 11 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>10</sup> Tidigare 12 § upphävd genom 2010:1241.

## 26 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *skall* betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

## 27 §

Mål om tillämpning av 21–26 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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

*Skadestånd*

## 13 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *ska* betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

*Rättegång*

## 14 §

Mål om tillämpning av *denna lag* handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

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

*Bevisbörda*15 §<sup>11</sup>

*Om en arbetstagarare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl*

<sup>11</sup> Tidigare 15 § upphävd genom 2010:1241.

*som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.*

### **Rätt att föra talan**

#### **16 §<sup>12</sup>**

*I en tvist enligt 9 eller 10 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.*

*Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.*

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

---

<sup>12</sup> Tidigare 16 § upphävd genom 2010:1241.

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

Härigenom föreskrivs<sup>13</sup> i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) dels att 25 § ska ha följande lydelse, dels att rubriken närmast före 16 § ska lyda ”Förbud mot missgynnande behandling och repressalier”, dels att det i lagen ska införas sju nya paragrafer, 1 a, 15 a–15 c §§, 16 a–16 c §§, och närmast före nya 15 a § en ny rubrik av följande lydelse.

#### *Nuvarande lydelse*

#### *Föreslagen lydelse*

##### *1 a §*

*En arbetstagare som är förälder omfattas i vissa fall också av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer.*

#### *Begäran om flexibla arbetsformer*

##### *15 a §*

*Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl tillämpas bestämmelserna i 15 b och 15 c §§.*

*Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid.*

*Om en begäran avser ledighet tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.*

<sup>13</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängiggårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

*15 b §*

*Om en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet.*

*En förutsättning för rätt till ett svar från arbetsgivaren enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

*15 c §*

*Om en förändring av arbetsmönstret med anledning av en begäran som avses i 15 a § gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

*Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.*

*16 a §*

*En arbetsgivare får inte heller missgynna en arbetstagare enligt 16 § av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag.*



*16 b §*

*Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.*

*Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet.*

*16 c §*

*En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.*

25 §<sup>14</sup>

I en tvist enligt 16 eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

I en tvist enligt 16, 16 a eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

<sup>14</sup> Senaste lydelse 2008:572.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvisiter om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

## 1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs<sup>15</sup> att det i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska införas två nya paragrafer, 7 och 8 §§, och närmast före nya 8 § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*7 §*

*I en tvist enligt 3 eller 4 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.*

*Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.*

*Förbud mot repressalier*

*8 §*

*En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbets-*

---

<sup>15</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängiggårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

*givaren har handlat i strid med  
lagens bestämmelser.*

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

## 1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Häri genom föreskrivs att 6 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 §<sup>16</sup>

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

1. 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

2. 2 §, 4 § första stycket *och* 2. 2 §, 4 § första stycket, 16 § 16–22 §§ föräldraledighetslagen *och* 17–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

3. 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, och

4. 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),

2. arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,

3. lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

4. lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, och

5. lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

Första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

---

Denna lag träder ikraft den 2 augusti 2022.

---

<sup>16</sup> Senaste lydelse 2020:594.

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 33 kap.

#### 1 §<sup>17</sup>

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

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

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567), 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584), 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, 3 och 4 §§ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i andra ärenden som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 6 kap. skollagen (2010:800).

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

<sup>17</sup> Senaste lydelse 2011:743.

## 36 kap.

4 §<sup>18</sup>

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

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av  
- lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

- lagen (1982:80) om anställningsskydd,

- 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),

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

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

- 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

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

- 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),

- lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, *eller*

- 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

2. mål om tillämpningen av  
- lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

- lagen (1982:80) om anställningsskydd,

- 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),

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

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

- 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

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

- 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),

- lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden,

- 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism,

- 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, *eller*

<sup>18</sup> Senaste lydelse 2019:730.

*- 3 och 4 §§ lagen (1998:209)  
om rätt till ledighet av trängande  
familjeskäl.*

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

---

Denna lag träder ikraft den 2 augusti 2022.av



## 2 Utredningens uppdrag och arbete

### 2.1 Uppdraget

Det kommittédirektiv som har styrt utredningens uppdrag finns i *bilaga 1*. Sammanfattningsvis är utredningens uppdrag att bedöma om svensk rätt är förenlig med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) och att lämna de eventuella författningsförslag som behövs för att genomföra direktivet i svensk rätt. Utredningen ska också analysera och lämna förslag på hur uppföljning av direktivet ska säkerställas.

I kommittédirektivet anges att utredningen så långt som möjligt ska värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige när det gäller bl.a. föräldraledighet, föräldraförsäkring, ledighet och ersättning för vård av närstående, diskriminering och arbetsmiljö och därför endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat. Utredningen ska också i sina överväganden och förslag värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv samt den befintliga myndighetsstrukturen.

### 2.2 Utredningens arbete

Utredningen inledde sitt arbete i slutet av januari 2020. Arbetet har genomförts i samarbete med utredningens sakkunniga, experter och referensgruppsledamöter, som kontinuerligt har fått ta del av utkast till texter och lämna synpunkter på innehållet. Sammanträden med

expert- och referensgruppen har hållits vid fem tillfällen. Däremellan har utredningen gjort två utskick med utkast till texter till expert- och referensgruppen för skriftliga synpunkter.

Utredningen har inhämtat statistik från Försäkringskassan och SCB. På uppdrag av utredningen har Försäkringskassan tagit fram statistik på hur många personer som har föräldrapenning på grundnivå, uppdelat på mottagarens sjukpenninggrundande inkomst. SCB har tagit fram statistik på hur många arbetstagare som har barn under åtta respektive tolv år, samt hur många företag som har anställda med barn under åtta, respektive tolv år. Statistiken finns i avsnitt 18.

Utredningen har under arbetets gång hållit sig informerad om och beaktat andra utredningar och annat pågående arbete på både nationell och EU-nivå, som arbetet med genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14), Utredningen om en moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30) och den arbetsgrupp på EU-nivå som arbetar med uppföljning av direktivet (se avsnitt 17).

## 2.3 Betänkandets disposition

I betänkandets inledande avsnitt 3 finns en bakgrund där tidigare föräldraledighetsdirektiv och andra direktiv på området beskrivs och där det redogörs för balansdirektivets tillkomst. Avsnittet innehåller även en genomgång av direktivets huvudsakliga innehåll. Avslutningsvis redogörs för den rättsliga grunden för EU:s beslutanderätt och direktivets tillämpningsområde.

Avsnitt 4 innehåller en genomgång av bestämmelser i svensk rätt som är relevanta för direktivets genomförande.

Avsnitt 5–14 är betänkandets centrala avsnitt där utredningen artikel för artikel gör en bedömning av om det behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser i svensk rätt. Där utredningen gör bedömningen att svensk rätt inte uppfyller direktivets krav lämnas förslag på lagändringar för att genomföra direktivet.

I avsnitt 15 lämnas förslag till följdändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Avsnitt 16 innehåller överväganden och förslag om ikraftträdandedatum och om utformningen av övergångsbestämmelser. I avsnitt 17 finns utredningens överväganden om hur uppföljningen av direktivet ska säkerställas. I avsnitt 18

följer en analys av förslagets konsekvenser. Betänkandet avslutas med en författningskommentar i avsnitt 19.



## 3 Inledning

### 3.1 Tidigare direktiv om föräldraledighet

År 1995 träffades ett ramavtal om föräldraledighet mellan de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå. Ramavtalet genomfördes sedan genom rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (gamla föräldraledighetsdirektivet). Direktivet föreskriver bl.a. en individuell rätt till föräldraledighet i minst tre månader och en rätt till frånvaro från arbetet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall. Vid genomförandet av direktivet i Sverige gjorde lagstiftaren bedömningen att Sverige uppfyllde direktivets regler om föräldraledighet genom föräldraledighetslagen (1995:584), men att det krävdes ny lagstiftning för rätten till ledighet av trängande familjeskäl, se propositionen Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige (prop. 1997/98:81).

Under 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. Samrådet handlade också om möjligheterna att införa nya typer av familjerelaterad ledighet som pappaledighet, adoptionsledighet och ledighet för vård av anhörig. I september 2008 informerade parterna kommissionen om att de ville inleda förhandlingar i syfte att ändra ramavtalet om föräldraledighet från 1995. Ett sådant ändrat ramavtal undertecknades därefter i juni 2009. Samtidigt riktade parterna en gemensam begäran till kommissionen om att lägga fram ett förslag till ett direktiv om genomförande av det ändrade ramavtalet som skulle ersätta det då gällande direktivet. Ett nytt direktiv om föräldraledighet antogs därefter av rådet i mars 2010 (föräldraledighets-

direktivet).<sup>1</sup> Direktivet ålägger medlemsstaterna att bl.a. förlänga rätten till föräldraledighet från tre till fyra månader. Direktivet föreskriver även att en av månaderna inte ska få överlåtas till den andra föräldern. Liksom i det gamla föräldraledighetsdirektivet ges medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ett stort utrymme att själva bestämma hur direktivet ska genomföras.

Vid genomförandet av föräldraledighetsdirektivet gjorde regeringen bedömningen att svensk rätt uppfyllde direktivets krav, se promemorian Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44). Därför gjordes det inte någon ändring av den svenska lagstiftningen med anledning av direktivet.

### 3.2 Fler direktiv inom området

Utöver föräldraledighetsdirektivet finns det på unionsnivå flera direktiv inom området jämställdhet och arbetsvillkor som behandlar frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv. Särskilt är det

- likabehandlingsdirektivet<sup>2</sup>, som handlar om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet,
- direktivet om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare<sup>3</sup>,
- mammaledighetsdirektivet<sup>4</sup>, som handlar om att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, och
- direktivet om deltidarbete<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.

<sup>4</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

<sup>5</sup> Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete under tecknat av UNICE, CEEP och EFS.

### 3.3 Föräldraledighetsdirektivet blir nytt balansdirektiv

År 2008 lämnade kommissionen ett förslag om ändrat mammaledighetsdirektiv, som bl.a. innehöll regler om en utökad obligatorisk ledighet för mammor. Sverige kritiserade förslaget och framhöll att det för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden är viktigt att föräldraledigheten är flexibel. Sverige ansåg att kvinnor som fött barn ska kunna gå tillbaka till sitt arbete när de önskar och att män ska få en möjlighet att vara föräldralediga när barnen är små.<sup>6</sup> Efter kritiken och då förslaget saknade tillräckligt stöd drogs det tillbaka i juli 2015. Samtidigt förklarade kommissionen att den i stället avsåg att arbeta fram ett nytt bredare initiativ som skulle ta hänsyn till samhällsutvecklingen under de senaste tio åren.<sup>7</sup>

Under 2015 och 2016 genomförde kommissionen sedan ett samråd i två steg med de europeiska arbetsmarknadsparterna. Parterna kom dock överens om att inte inleda några förhandlingar om frågan om balans mellan arbete och privatliv, inklusive frågan om föräldraledighet.<sup>8</sup>

Därefter presenterade kommissionen i april 2017 ett paket av åtgärder med syfte att komma till rätta med kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden och för att stödja kvinnors karriärutveckling genom förbättrade villkor för att kunna förena arbete och privatliv.<sup>9</sup> Initiativet var också en viktig del av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. En av åtgärderna i paketet var ett förslag till ett direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare.<sup>10</sup> Utöver förslaget till ett nytt direktiv innehöll paketet också bl.a. förslag om att säkerställa att Europeiska social-

---

<sup>6</sup> Regeringskansliet Faktapromemoria 2016/17:FPM88 Direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare, s. 2 f.

<sup>7</sup> Europeiska kommissionen (2015), "Föräldraledigheten är viktig – kommissionen drar tillbaka det strandade förslaget till direktiv om mammaledighet och banar väg för nya fräscha idéer", [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP\\_15\\_5287](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP_15_5287).

<sup>8</sup> KOM (2017) 253 final. Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

<sup>9</sup> KOM (2017) 252 final. Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén. Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare.

<sup>10</sup> KOM (2017) 253 final. Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

fonden och andra struktur- och investeringsfonder stödjer åtgärder för balans mellan arbete och privatliv och att utöka utbyte av goda erfarenheter mellan medlemsstaterna, samt att förbättra insamling av uppgifter på EU-nivå om kvinnors och mäns användning av familjerelaterade ledigheter och flexibla arbetsformer.<sup>11</sup>

Efter trilogförhandlingar mellan kommissionen, rådet och Europaparlamentet godkändes slutligen balansdirektivet av Europaparlamentet och därefter av rådet i juni 2019. Direktivet ska vara genomfört den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla.

## 3.4 Balansdirektivets huvudsakliga innehåll

### 3.4.1 Syfte och tillämpningsområde

Balansdirektivet fastställer ett antal minimikrav vars syfte är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet. För att uppnå syftet föreskriver direktivet enligt artikel 1 individuella rättigheter *dels* i fråga om pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, *dels* flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Avsikten är att det ska bli lättare för sådana arbetstagare att förena arbete och familjeliv.

Enligt artikel 2 ska direktivet tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis.

Av artikel 16 framgår att det är fråga om ett s.k. minimidirektiv, vilket innebär att medlemsländerna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för arbetstagarna än de som följer av direktivet.

---

<sup>11</sup> KOM (2017) 252 final. Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén. Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.



### 3.4.2 Olika former av rätt till ledighet och frånvaro

Balansdirektivet föreskriver en rätt till ledighet från arbetet för pappor eller motsvarande medförälder och för föräldrar. Det ger också en rätt för arbetstagare att vara lediga för vård av anhörig och frånvarande på grund av trängande familjeskäl.

En arbetstagares rätt till ledighet får enligt artikel 3.2 beräknas i proportion till arbetstagarens fastställda arbetstid. Där direktivet hänvisar till arbetsdagar, dvs. i artikel 4 om pappaledighet och artikel 6 om ledighet för vård av anhörig, avses enligt samma artikel heltidsarbete enligt definitionen i varje medlemsstat.

### 3.4.3 Ledighet för medföräldrar i tio dagar i samband med barns födelse

Nytt i förhållande till föräldraledighetsdirektivet är att det i balansdirektivet har tillkommit en rätt till pappaledighet. Med pappaledighet menas enligt artikel 3.1 a ledighet från arbetet i samband med barnets födelse för pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, för motsvarande medföräldrar. Syftet med ledigheten ska vara att tillhandahålla vård.

Pappor eller motsvarande medföräldrar ska enligt artikel 4 ha rätt att vara lediga i tio arbetsdagar i samband med barnets födelse. Medlemsstaterna får bestämma om en del av pappaledigheten får tas ut före födseln eller om den i sin helhet måste tas ut efter. De får också besluta om ledigheten ska få tas ut i flexibla former, t.ex. genom del av dag.

Rätten till ledighet får inte göras beroende av någon kvalifikations- eller anställningstid. Rätten ska också beviljas oberoende av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt.

För rätt till betalning eller ersättning under ledigheten, se nedan under avsnitt 3.4.7.

### 3.4.4 Föräldraledighet i fyra månader

Föräldraledighet definieras i balansdirektivet som ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet, artikel 3.1 b.

Liksom i tidigare direktiv om föräldraledighet är utgångspunkten i balansdirektivet att rätten att vara föräldraledig ska vara individuell. Rätten till ledighet omfattar enligt artikel 5.1 fortfarande fyra månader per förälder, men förbudet att överlåta ledighet från den ena till den andra föräldern utökas från en till två månader, artikel 5.2. Syftet med det är att uppmuntra papporna att också ta ut föräldraledighet och genom det främja och underlätta för mammornas återgång till arbetslivet, se skäl 20.

Föräldraledigheten ska som tidigare tas ut innan barnet når en viss ålder som högst får vara åtta år. Åldern får enligt artikel 5.1 definieras av medlemsstaterna eller i kollektivavtal och målet är enligt direktivet att säkerställa att vardera föräldern faktiskt kan utöva sin rätt till föräldraledighet på lika villkor.

Många av balansdirektivets bestämmelser om föräldraledighet har en motsvarighet i föräldraledighetsdirektivet. I likhet med vad som gäller enligt föräldraledighetsdirektivet ska en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet anmäla början och slutet på ledigheten till arbetsgivaren inom rimliga tidsfrister. Det framgår av artikel 5.3 i balansdirektivet. När tidsfristerna för anmälan bestäms ska medlemsstaterna ta hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Medlemsstaterna ska vidare säkerställa att det i arbetstagarens begäran framgår när arbetstagaren avser att inleda och avsluta föräldraledigheten.

Medlemsstaterna får också fortsatt kräva att arbetstagaren ska ha arbetat eller varit anställd en viss tid för att ha rätt till ledighet. Kvalifikationstiden får vara högst ett år. Vid beräkningen av tiden ska den sammanlagda längden av på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare beaktas.<sup>12</sup>

Det är också alltså möjligt för medlemsstaterna att införa regler som ger arbetsgivaren möjlighet att skjuta upp föräldraledigheten med en rimlig tid om ledigheten allvarligt skulle störa arbetsgivarens verksamhet. Av artikel 5.5 framgår att beslutet i så fall ska

---

<sup>12</sup> Enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

föregås av samråd i enlighet med nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis. Nytt är att arbetsgivarens beslut om att skjuta upp föräldraledigheten i förekommande fall ska motiveras skriftligen, vilket även det framgår av artikel 5.5.

Artikel 5.6 innebär att arbetstagaren ska ha rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. När arbetsgivaren fattar sitt beslut ska hänsyn tas till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Ett tillägg i jämförelse med tidigare föräldraledighetsdirektiv är att arbetsgivaren skriftligen ska motivera ett eventuellt avslag på samma sätt som vid uppskjutande av begärd föräldraledighet. När det gäller begäran om flexibelt uttag ska avslaget också ske inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

En annan nyhet är att medlemsstaterna enligt artikel 5.7 ska se till att arbetsgivaren om möjligt erbjuder flexibla sätt till uttag av föräldraledigheten innan de skjuter upp en ansökan som avser ledighet på heltid.

Liksom i föräldraledighetsdirektivet ska medlemsstaterna enligt artikel 5.8 i balansdirektivet utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av hur föräldraledighet ska tas ut till behoven hos adoptivföräldrar och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Nytt är att även föräldrar med funktionsnedsättning omfattas.

För rätt till betalning eller ersättning under föräldraledigheten, se nedan under avsnitt 3.4.7.

### 3.4.5 Ledighet för vård av anhörig

En nyhet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet är att balansdirektivet också gäller anhörigvårdare. Syftet enligt skälen till direktivet är att ge kvinnor och män med omsorgsansvar större möjlighet att stanna kvar i arbetslivet (se skäl 27, 34 och 38).

Ledighet för vård av anhörig definieras i artikel 3.1 c som ledighet från arbetet för arbetstagare som är anhörigvårdare. Anhörigvårdare definieras enligt artikel 3.1 d som en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som

definieras av varje medlemsstat. Med anhörig avses enligt artikel 3.1 e son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap.

Av artikel 6 framgår att en arbetstagare ska ha rätt att vara ledig från arbetet fem dagar per år. Medlemsstaterna får själva bestämma om det närmare tillämpningsområdet och villkoren för ledigheten. Det får också ställas krav på handlingar som styrker att det finns ett omfattande behov av vård eller stöd för den anhöriga, i enlighet med nationell rätt eller praxis. Det är även möjligt att tilldela ledigheten utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

### **3.4.6 Frånvaro på grund av trängande familjeskäl**

På samma sätt som i föräldraledighetsdirektivet ska en arbetstagare enligt artikel 7 i balansdirektivet ha rätt till frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rättigheten får begränsas till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

### **3.4.7 Rätt till betalning eller ersättning i två fall**

Tidigare direktiv om föräldraledighet har inte gett arbetstagare någon rätt till lön eller ersättning under ledigheten. I balansdirektivet föreskrivs däremot i artikel 8.1 att medlemsstaterna – i enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell rätt, kollektivavtal eller praxis – ska säkerställa att en arbetstagare har rätt till betalning eller ersättning i två fall. Det gäller när arbetstagare utnyttjar sin rätt till tio dagars ledighet i samband med ett barns födelse enligt artikel 4.1 eller de två månader av föräldraledighet som inte får överlåtas mellan föräldrarna enligt artikel 5.2.

Av artikel 8.2 framgår att betalningen eller ersättningen vid s.k. pappaledighet enligt artikel 4.1 ska garantera en inkomst på en nivå som minst motsvarar den vid arbetsavbrott på grund av hälsoskäl. Rätten till lön eller ersättning får omfattas av krav på en tidigare anställningsperiod på högst sex månader omedelbart före barnets beräknade födelsedatum. Medlemsstater som säkerställer en betalning eller ersättning på minst 65 procent av arbetstagarens nettolön,

eventuellt upp till en högsta gräns, under minst sex månader av vardera föräldrarnas föräldraledighet, får dock enligt artikel 20.7 besluta att ha kvar ett sådant system i stället.

Vid föräldraledighet av det slag som avses i artikel 5.2, dvs. de två månaderna som inte får överlåtas, framgår av artikel 8.3 att betalningen eller ersättningen ska fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter. Här anges inte någon minimivå, däremot att betalningen eller ersättningen ska bestämmas så att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet. Det står inte heller något om att rätten till betalning eller ersättning får omfattas av ett krav på tidigare anställningsperioder.

Någon motsvarande rätt till lön eller ersättning för ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av trängande familjeskäl finns inte i balansdirektivet.

### 3.4.8 Flexibla arbetsformer för föräldrar och anhörigvårdare

En arbetstagare ska enligt artikel 9.1 i balansdirektivet ha rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Detta ska gälla både för arbetstagare som är föräldrar, med barn upp till en viss ålder som ska vara minst åtta år, och för dem som är anhörigvårdare. Med flexibla arbetsformer avses enligt artikel 3.1 f en möjlighet att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete. Syftet är att uppmuntra arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att stanna kvar i arbetslivet, skäl 34.

Föräldraledighetsdirektivet § 6.1 innehåller en liknande bestämmelse om att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten ska ha möjlighet att begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. När arbetsgivaren besvarar en sådan begäran ska hänsyn tas till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov.

Enligt artikel 9.1 balansdirektivet får varaktigheten av de flexibla arbetsformerna omfattas av en rimlig begränsning. Om arbetstagaren begär att få arbeta flexibelt ska arbetsgivaren enligt artikel 9.2 besvara begäran inom skälig tid. Vid bedömningen av om flexibla arbetsformer ska beviljas eller inte ska liksom tidigare såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov beaktas. Nytt i jämförelse med

föräldraledighetsdirektivet är att ett avslag eller en senareläggning av flexibla arbetsformer som begärs ska motiveras av arbetsgivaren.

Artikel 9.3 stadgar vidare att arbetstagaren efter den avtalade perioden ska ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att begära att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid när ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivaren ska då på samma sätt som ovan beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när arbetsgivaren beslutar om det är möjligt.

Rätten att begära flexibla arbetsformer får enligt artikel 9.4 omfattas av ett krav på tid i arbete eller en anställningstid på högst sex månader. Vid beräkningen av kvalifikationstiden ska den sammanlagda längden av på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare räknas med.

### **3.4.9 Arbetstagarnas rättigheter**

En arbetstagare som är ledig eller frånvarande i enlighet med balansdirektivet ska inte få försämrade anställningsvillkor på grund av det. I likhet med vad som föreskrivs i föräldraledighetsdirektivet ska arbetstagaren ha rätt att få behålla de rättigheter arbetstagaren tjänat in eller höll på att tjäna in när ledigheten började. Det framgår av artikel 10.1 i balansdirektivet. Rättigheter ska alltså inte kunna gå förlorade på grund av att arbetstagaren har varit ledig.

Artikel 10.2 föreskriver också en rätt för arbetstagaren att återgå till samma eller likvärdigt arbete efter pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig. Detta gäller även eventuella förbättringar i arbetsförhållanden som arbetstagaren skulle ha fått rätt till om han eller hon inte tagit ut någon ledighet. Medlemsstaterna ska vidare, enligt artikel 10.3, fastställa vad som ska gälla under de i direktivet föreskrivna ledigheterna, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet inklusive pensionsavgifter. Medlemsstaterna ska också säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under perioden.

#### **3.4.10 Skydd mot diskriminering**

Medlemsstaterna ska enligt artikel 11 i balansdirektivet vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av

arbetstagare på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till ledighet eller rätt att begära flexibla arbetsformer. Detsamma gäller enligt föräldraledighetsdirektivet § 5.4 för den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

### 3.4.11 Skydd mot uppsägning och bevisbörda

Balansdirektivet föreskriver i artikel 12.1 ett skydd mot uppsägning och mot alla förberedelser till uppsägning för den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till pappa- eller föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller sin rätt att begära flexibla arbetsformer. Även föräldraledighetsdirektivet föreskriver ett skydd mot uppsägning på grund av att arbetstagaren ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet, § 5.4.

Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut pappa- eller föräldraledighet, eller ledighet för vård av anhörig föreskriver artikel 12.2 i balansdirektivet att arbetsgivaren skriftligen ska ange skälen för uppsägningen. Det är en nyhet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet, som inte ställer upp något krav på motivering. Även vid uppsägning av en arbetstagare som utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer ställs krav på en motivering, men den behöver inte vara skriftlig.

I mål i domstol där arbetstagare gör gällande att de sagts upp på grund av att de utnyttjat sin rätt till ledighet eller flexibla arbetsformer enligt balansdirektivet ska det enligt artikel 12.3 finnas en bevislätnadsregel. Om arbetstagaren visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att arbetstagaren sagts upp på grund av sådana skäl ska arbetsgivaren bevisa att uppsägningen grundats på andra skäl. Detta hindrar dock inte bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagaren, artikel 12.4. Bevislätnaden ska inte heller tillämpas i straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det, vilket framgår av artikel 12.6. Någon motsvarighet finns inte i föräldraledighetsdirektivet.

### **3.4.12 Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder**

Balansdirektivet artikel 14 föreskriver att medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare mot all ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder från arbetsgivarens sida för att arbetstagaren fört fram klagomål eller vidtagit rättsliga åtgärder med anledning av direktivets bestämmelser. Skyddet mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska även gälla arbetstagarnas företrädare.

### **3.4.13 Sanktioner**

På samma sätt som enligt föräldraledighetsdirektivets artikel 2 är medlemsstaterna skyldiga att införa sanktioner om någon bryter mot de rättigheter som omfattas av balansdirektivet. Och på samma sätt ska sanktionerna vara effektiva, proportionella och avskräckande. I balansdirektivet framgår detta av artikel 13.

### **3.4.14 Likabehandlingsorgan och information**

Medlemsstaterna ska enligt artikel 15 i balansdirektivet säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i likabehandlingsdirektivet för främjande, analys och kontroll av, samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering är behöriga med avseende på de diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet.

Medlemsstaterna ska också enligt artikel 17 se till att informera arbetstagare och arbetsgivare om införlivandet av direktivet och de rättigheter som följer av det. Information till små och medelstora företag nämns särskilt.

### **3.4.15 Ikraftträdande**

Av artikel 20.1 framgår att balansdirektivet ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla.



## **3.5 Rättslig grund och tillämpningsområde**

### **3.5.1 Den rättsliga grunden för EU:s beslutanderätt**

Jämställdhet är en av de grundläggande principerna i EU. Enligt artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Även enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan män och kvinnor säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. I artikel 33 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap. Det föreskrivs också en rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn för att familjeliv och yrkesliv ska kunna förenas.

Balansdirektivet grundar sig på artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Av artikel 153.1 i framgår att unionen ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom området jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen. Enligt artikel 153.2 b kan Europaparlamentet och rådet på bl.a. detta område genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, varvid hänsyn ska tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna. I dessa direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

### **3.5.2 Direktivet ska gälla för den som är arbetstagare enligt svensk rätt**

Balansdirektivet ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Det ska gälla för alla arbetstagare, vilket inkluderar dem som arbetar deltid, dem med tidsbegränsade anställningar och dem som arbetar för ett bemanningsföretag. Detta framgår av artikel 2 och skäl 17. Direktivet innehåller inte några möjligheter till undantag när det gäller personkretsen.

Balansdirektivet ska alltså gälla för dem som är arbetstagare enligt svensk rätt. Vilka som är det framgår av rättspraxis. Det finns alltså inte någon definition av arbetstagarbegreppet i lagen (1982:80) om anställningsskydd eller i någon annan arbetsrättslig lag. I stället har innehållet i begreppet vuxit fram genom ett stort antal rättsfall från Arbetsdomstolen, där det framgår vilka kriterier som ska ligga till grund för bedömningen av om en person är arbetstagare. Bedömningen görs utifrån samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

Arbetstagarbegreppet är tvingande, vilket innebär att det inte är möjligt att komma överens om att en person inte ska vara att anse som arbetstagare, t.ex. för att kringgå tvingande skyddslagstiftning. Begreppet är detsamma på den privata sidan, dvs. där en annan enskild är arbetstagarens arbetsgivare, och på den offentliga sidan, där stat, kommun eller region är arbetstagarens arbetsgivare. Svensk rätt gör inte heller någon skillnad på om arbetstagaren arbetar deltid, har en tidsbegränsad anställning eller är anställd hos ett bemanningsföretag.

Den helhetsbedömning som görs enligt rättspraxis för att fastställa om någon är arbetstagare är väl känd på arbetsmarknaden. Det gör att det finns en god förutsägbarhet i sättet att bestämma vem som är arbetstagare. Att begreppet följer av rättspraxis ger också goda förutsättningar för att det kan följa med i arbetsmarknadens utveckling.

### 3.5.3 Direktivet ska gälla för alla arbetsgivare

Balansdirektivet gäller för alla arbetsgivare, såväl privata som offentliga. Medlemsstaterna ges inte några möjligheter att bestämma att några delar av direktivet inte ska gälla för vissa grupper.

## 3.6 Inga avvikelser genom kollektivavtal

**Bedömning:** Det ska inte vara möjligt att avvika från de bestämmelser som föreslås för att genomföra balansdirektivet genom enskilda avtal eller kollektivavtal.

Utredningen ska värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv. Det kan därför argumenteras för att det bör vara möjligt för parterna att genom kollektivavtal avvika från bestämmelser som genomför direktivet, i vart fall genom sådana avtal som ingåtts eller godkänts på central nivå. Detta så länge det övergripande skyddet respekteras. I förhållande till reglering på EU-nivå är det vanligt att eventuella bestämmelser om dispositivitet förses med en s.k. EU-spärr som innebär att avvikelser är tillåtna så länge det övergripande skyddet enligt EU-rätten respekteras.

Balansdirektivet fastställer minimikrav och föreskriver individuella rättigheter om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig, samt om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Av bestämmelserna om införlivande framgår att de närmare reglerna och villkoren för tillämpningen av direktivet ska fastställas i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, så länge minimikraven och målen i direktivet respekteras, artikel 20.5. Direktivet innehåller däremot inte någon bestämmelse som uttryckligen anger att avvikelser genom kollektivavtal är tillåtet från alla eller några av direktivets bestämmelser.

Ett område där det kan framstå som naturligt att göra bestämmelserna semidispositiva vid genomförande av balansdirektivet är flexibla arbetsformer. Det är ett område som kan lämpa sig för en sådan reglering och där arbetsmarknadens parter i relativt stor utsträckning redan har kommit överens om att införa bestämmelser i kollektivavtal, se vidare avsnitt 9.2. Som framgår av avsnitt 9.3 föreslår utredningen vissa lagändringar för att genomföra de rättigheter som enligt direktivet föreskrivs på detta område. Förslagen innebär att en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer ska ha rätt till ett svar från arbetsgivaren och under vissa förhållanden ett svar på en begäran om att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret tidigare än vad som varit bestämt. Vissa skyddsbestämmelser för arbetstagare som tar dessa rättigheter i anspråk föreslås också gälla enligt avsnitt 10.1.4, 10.2.2, 11.1 och 13.1.3. Utredningen gör bedömningen att de föreslagna bestämmelserna inte kommer i konflikt med befintliga kollektivavtal.

Ett annat område som nämnts som ett möjligt område för semidispositivitet inom ramen för arbetet i expert- och referensgruppen är det som rör föräldraledighet.

Utredningen ska endast föreslå lagändringar om det är nödvändigt för att uppfylla balansdirektivets krav eller annars är särskilt befogat. Utredningens förslag har därför utformats så att de uppfyller direktivets krav, men inte ger några ytterligare rättigheter eller skyldigheter därutöver. Utredningen har med andra ord strävat efter ett minimigenomförande där ändringar av svensk rätt föreslagits i minsta möjliga mån. Eftersom balansdirektivet föreskriver individuella minimirättigheter som måste garanteras kan avvikelser i vart fall inte tillåtas på ett sätt som skulle innebära att dessa minimikrav inte uppfylls. Utrymmet för eventuella avvikelser genom kollektivavtal framstår därför som mycket litet. Den ökade flexibilitet som semidispositivitet skulle kunna innebära för arbetsmarknadens parter bedöms därmed också vara mycket begränsad.

Mot den bakgrunden och utifrån de förslag som lämnas föreslår utredningen inte någon möjlighet att avvika från de föreslagna bestämmelserna vare sig genom enskilda avtal eller genom kollektivavtal. Detta ställningstagande påverkar inte möjligheten att teckna kollektivavtal som respekterar de grundläggande rättigheterna enligt direktivet eller som är förmånligare för arbetstagaren.

Utredningen kan konstatera att föräldraledighetslagen är semidispositiv i viss utsträckning. I avsnitt 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3, 10.1.3, 10.1.4, 10.2.2 och 11.1.1 gör utredningen bedömningen att direktivet kan anses genomfört på ett korrekt sätt genom semidispositiva bestämmelser.

## 4 Gällande rätt

### 4.1 Inledning

Arbetstagares rätt till familjerelaterad ledighet regleras i de olika ledighetslagarna, t.ex. föräldraledighetslagen (1995:584). Förutom att ledighetslagarna reglerar förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare när det gäller rätten till ledighet innehåller de bl.a. bestämmelser om hur ledigheten ska förläggas. Ledighetslagstiftningen innehåller däremot inte några regler om ersättning. Arbetstagares rätt till ersättning regleras i stället i socialförsäkringsbalken (2010:110), förkortad SFB. SFB är offentligrättslig lagstiftning och reglerar arbetstagarens rätt till ersättning från staten.

I vissa fall är rätten till ledighet enligt ledighetslagstiftningen beroende av rätten till ersättning. Rätten till ersättning är i sin tur beroende av att en individ tillhör det svenska socialförsäkringssystemet, och i vissa fall att personen har en försäkrad inkomst, s.k. sjukpenninggrundande inkomst (SGI).

Socialförsäkringen är indelad i tre försäkringsgrenar (4 kap. 2 § SFB). Av betydelse i det här sammanhanget är förmåner som grundas på bosättning respektive arbete i Sverige. Vad kraven på bosättning och arbete innebär återkommer utredningen till i avsnitt 4.6.1. Om dessa krav är uppfyllda kan individen ha rätt till *bosättningsbaserade förmåner* i form av föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå (11 och 12 kap. SFB) och omvårdnadsbidrag (22 kap. SFB), och *arbetsbaserade förmåner* i form av föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning (11–13 kap. SFB), sjukpenning (24–28 kap. SFB) och närståendepenning (47 kap. SFB).

För att det ska finnas en rätt till ersättning måste också eventuella krav på försäkringstider och övriga villkor som gäller för respektive förmån enligt 5–7 kap. SFB vara uppfyllda. Närmare bestämmelser för respektive förmånsslag finns i de avsnitt i SFB som anges inom

parentes ovan. Systematiken framgår av 4 kap. 3 och 4 §§ SFB. I vissa fall krävs det också att individen har en fastställd SGI, vilket är det inkomstunderlag som ligger till grund för beräkningen av de arbetsbaserade socialförsäkringsförmånerna.

I det här avsnittet görs en genomgång av de olika ledighetsformerna som kan vara relevanta för genomförandet av balansdirektivet. Om rätten till ledigheten helt eller delvis är sammankopplad med en rätt till ersättning ges en beskrivning av förutsättningarna för ersättning. Därefter återkommer utredningen till de grundläggande kraven på bosättning och arbete och vem som har rätt till en SGI, samt beskriver kortfattat hur de svenska reglerna påverkas av regler om samordning inom EU.

Sedan följer en genomgång av bestämmelser som kan vara av relevans för möjligheten till flexibla arbetsformer, skydd mot uppsägning och övriga bestämmelser i balansdirektivet.

Även vissa kollektivavtal innehåller bestämmelser om rätt till ledighet och ersättning m.m. I avsnittet ges löpande exempel på vad sådana bestämmelser innebär i Sverige.

## 4.2 Föräldraledighet

Rätten till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen. Lagen gäller för alla arbetstagare. Med förälder likställs enligt 1 § förälders make som stadigvarande sammanbor med föräldern, förälders sambo, särskilt förordnad vårdnadshavare som har vård om barnet, blivande adoptivförälder och familjehemsförälder.

Regler om föräldrapenningförmåner, dvs. föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning finns i 11–13 kap. SFB. I 22 kap. SFB finns bestämmelser om rätt till omvårdnadsbidrag.

En arbetstagare har i vissa fall rätt att vara föräldraledig utan att någon ersättning betalas ut. I andra fall krävs det att arbetstagaren tar ut föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning för motsvarande tid för att få vara ledig, eller att omvårdnadsbidrag betalas ut för ett barn.

Det finns sex olika former av rätt till föräldraledighet:

- Mammaledighet.
- Hel ledighet med eller utan föräldrapenning.

- Delledighet med föräldrapenning.
- Delledighet utan föräldrapenning.
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning.
- Ledighet med omvårdnadsbidrag.

Föräldraledighetslagen är enligt 2 § tvingande till arbetstagarens förmån, vilket innebär att det inte är möjligt för en arbetstagare och en arbetsgivare att avtala om sämre förmåner än de som finns i lagen. Det är däremot alltid tillåtet att avtala om bättre förmåner.

I vissa fall är det möjligt att avvika från lagen även till nackdel för arbetstagaren om det görs genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det är tillåtet när det gäller

- anmälan om ledighet,
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete och
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete.

Enligt 2 § tredje stycket är det också tillåtet att bestämma den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och förbudet mot missgynnande behandling i sådana kollektivavtal. De kollektivavtalade bestämmelserna får inte leda till en försämring av arbetstagarnas förmåner enligt lagen eller till att lagen urholkas, se prop. 1977/78:104 med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m.m. s. 44.

I det följande görs först en genomgång av de olika ledighetsformerna, och därefter följer en beskrivning av när en förälder har rätt till de socialförsäkringsförmåner som är förenade med rätt till ledighet.

#### 4.2.1 Mammaledighet

En kvinnlig arbetstagare har enligt 4 § föräldraledighetslagen rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund ska två veckor av denna mammaledighet vara obligata

torisk under tiden före eller efter förlossningen. Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut.

#### **4.2.2 Hel ledighet med eller utan föräldrapenning**

Enligt 5 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt till ledighet på heltid till dess att barnet är 18 månader. Denna rätt till ledighet förutsätter inte att föräldrapenning betalas ut. Vid adoption räknas de 18 månaderna från tidpunkten då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Rätten för adoptivföräldrar upphör dock när barnet har fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår. Om en arbetstagare adopterar sin makes eller sambos barn får arbetstagaren heller inte rätt till ytterligare ledighet med anledning av adoptionen.

Därutöver har en förälder rätt att vara helt ledig medan han eller hon får hel föräldrapenning.

#### **4.2.3 Delledighet med föräldrapenning**

Föräldrapenning kan, som beskrivs nedan under avsnitt 4.3.1, betalas ut för heltid, men även som tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning. Delledighet med föräldrapenning kan enligt 6 § föräldraledighetslagen begäras i motsvarande omfattning.

#### **4.2.4 Delledighet utan föräldrapenning**

Av 7 § föräldraledighetslagen framgår att en arbetstagare har rätt att förkorta normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år. Det gäller även för ett barn som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Arbetstagaren har alltså rätt att vara ledig på deltid i valfri omfattning, t.ex. motsvarande 5 eller 10 procent, men som högst 25 procent av normal arbetstid. Med normal arbetstid avses den arbetstid som är normal inom den bransch eller hos den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd (prop. 1977/78:104 s. 45). Det är alltså inte en rätt



för arbetstagaren att förkorta *sin* arbetstid. En förälder som arbetar 80 procent av normal arbetstid kan t.ex. förkorta sin arbetstid till 75 procent men inte mer.

### *Särskilda regler för statligt anställda*

Tjänstledighetsförordningen (1984:111) gäller för anställda vid myndigheter under regeringen, 1 §. Förordningen gäller inte för anställda vid s.k. affärsverk men för dessa verksamheter finns motsvarande bestämmelser inskrivet i affärsverksavtalen.<sup>1</sup> Enligt 8 § i förordningen bör en arbetstagare, utöver vad som sägs i föräldraledighetslagen, i regel beviljas förkortning av arbetstiden för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år. Även i andra fall får en arbetstagare beviljas tjänstledighet om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet, 10 b §. Vid denna prövning ska myndigheten särskilt ta hänsyn till arbetstagarens familjesociala förhållanden.

#### **4.2.5 Ledighet med tillfällig föräldrapenning inklusive s.k. pappaledighet**

En arbetstagare har enligt 8 § föräldraledighetslagen rätt till ledighet från arbetet när han eller hon får tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. SFB, se nedan under avsnitt 4.3.2.

En arbetstagare har också rätt att i vissa speciella fall vara ledig även om någon tillfällig föräldrapenning inte betalas ut. Detta gäller bl.a. de arbetstagare som omfattas av reglerna om möjlighet till s.k. steglös avräkning av sjukersättning (se 8 § första stycket 2 och 3 och andra stycket föräldraledighetslagen som hänvisar till 37 kap. 3 § SFB).

Ett särskilt fall när det finns en rätt till tillfällig föräldrapenning är när en pappa avstår från förvärvsarbete i samband med sitt barns födelse för att närvara vid förlossningen, sköta hemmet, eller vårda barn. I en sådan situation finns en rätt till tillfällig föräldrapenning under högst tio dagar, se nedan avsnitt 4.3.2, och därmed tio dagars ledighet. Detsamma gäller en förälder som avses i 1 kap. 9 § föräldbalken. Den bestämmelsen gäller en kvinna som var moderns maka,

---

<sup>1</sup> Affärsverksavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O.

registrerade partner eller sambo och har lämnat samtycke till en insemination eller befruktning utanför kroppen enligt 6 eller 7 kap. lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m. och i vissa fall vid insemination eller befruktning som skett i utlandet. Ledigheten kan tas ut samtidigt med ledighet för den som föder barnet.

#### 4.2.6 Ledighet med omvårdnadsbidrag

En arbetstagare har enligt 9 § föräldraledighetslagen rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. SFB. Utgår omvårdnadsbidrag har föräldrarna rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel oavsett i vilken omfattning omvårdnadsbidraget lämnas. Med normal arbetstid avses enligt lagens förarbeten den arbetstid som är normal inom den bransch eller hos den arbetsgivare där arbetstagaren är anställd, alltså inte arbetstagarens individuella arbetstid, se propositionen Reformerade stöd till personer med funktionsnedsättning (prop. 2017/18:190 s. 192).

#### 4.2.7 När och hur ledigheten kan tas ut

*Ledighetens förläggning och samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren*

Enligt 14 § föräldraledighetslagen ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om föräldraledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

När det gäller föräldraledighet på heltid får arbetstagaren enligt 11 § ta ut ledigheten den dag eller de dagar som han eller hon begär. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren ska enligt 14 § första stycket ledigheten tas ut så att arbetsgivarens verksamhet kan fortsätta utan påtaglig störning. Av propositionen Ny föräldraledighetslag m.m. (prop. 1994/95:207 s. 37) framgår att det får avgöras från fall till fall vad påtaglig störning är för något. Det innebär inte att varje störning ska ses som påtaglig, utan det ska handla om stora påfrestningar för arbetsgivarens verksamhet.

Vid förkortning av arbetstiden med eller utan föräldrapenning får delledigheten enligt 12 § spridas över arbetsveckans samtliga dagar

eller förläggas till viss eller vissa dagar. Kan arbetsgivaren och arbetstagaren inte komma överens om hur delledigheten ska tas ut ska arbetsgivaren enligt 14 § andra stycket förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Med påtaglig störning avses detsamma som vid uttag av hel ledighet. Vid uttag av delledighet kan t.ex. arbetsplatsens storlek få betydelse, se propositionen Föräldraförsäkring och föräldraledighet (prop. 2000/01:44 s. 47). Arbetsgivaren får vidare enligt 14 § andra stycket inte dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än vid arbetsdagens början eller slut utan arbetstagarens samtycke. En arbetsgivare får inte heller ensidigt bestämma att ledigheten ska tas ut en speciell dag i veckan utan ledigheten måste spridas över veckans alla arbetsdagar.

Om arbetsgivaren beslutar om annan förläggning av delledigheten än den arbetstagaren vill ska arbetsgivaren enligt 14 § tredje stycket underrätta arbetstagaren och dennes lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Om möjligt ska detta göras två veckor före ledighetens början.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får den närmare tillämpningen av bestämmelserna om ledighetens förläggning i 11 och 12 §§ bestämmas. Det framgår av 2 § tredje stycket föräldraledighetslagen. Att det är den närmare tillämpningen som är s.k. semi-dispositiv innebär att de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44).

### *Begränsning av antalet perioder med ledighet*

Rätten att vara helt föräldraledig eller att gå ner i arbetstid begränsas av att en arbetstagar enligt 10 § föräldraledighetslagen har rätt till ledighet under tre perioder per år. Ytterligare uppdelning får endast göras om arbetsgivaren går med på det. En period anses använd när arbetstagaren återgår i arbete eller gör en förändring i ledigheten från t.ex. heltid till deltid. En period anses dock inte förbrukad om arbetstagaren gör avbrott i ledigheten på grund av sjukdom, semester eller

därför att arbetsgivaren ber arbetstagaren att tillfälligt återuppta arbetet (prop. 1977/78:104 s. 47).

Ledighet med tillfällig föräldrapenning är däremot inte begränsad till ett visst antal perioder. Detsamma gäller ledighet för mödravårdsbesök, föräldrautbildning och introduktion till bl.a. förskola. Inte heller rätten till ledighet för att amma barnet begränsas på detta sätt, det framgår av 4 § tredje stycket föräldraledighetslagen.

### *Anmälan om ledighet*

En arbetstagare som vill vara föräldraledig ska enligt 13 § föräldraledighetslagen som huvudregel anmäla det till arbetsgivaren minst två månader i förväg. Kan det inte ske ska anmälan göras så snart som möjligt. När anmälan görs ska arbetstagaren samtidigt ange hur länge han eller hon vill vara ledig. Arbetstagaren är skyldig att anmäla både föräldraledighet på heltid och deltid och även mammaledighet och ledighet med omvårdnadsbidrag. Däremot behöver en arbetstagare enligt 4 § tredje stycket inte i förväg anmäla ledighet för att amma barnet. Gäller det ledighet med tillfällig föräldrapenning ska anmälan göras minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från 13 §. Det framgår av 2 § andra stycket föräldraledighetslagen.

### *Återgång i arbete*

Enligt 15 § föräldraledighetslagen får en arbetstagare avbryta sin påbörjade föräldraledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren ska snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till

arbete, 15 § andra stycket. Detsamma gäller för den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete, 15 § tredje stycket. Det framgår av 2 § andra stycket föräldraledighetslagen.

## **4.3 Socialförsäkringsförmåner som har samband med föräldraledighet**

### **4.3.1 Föräldrapenning**

En försäkrad förälder som vårdar barn under tid när föräldern inte förvärvsarbetar eller avstår från förvärvsarbete har enligt 12 kap. 2 § SFB rätt till föräldrapenning. Av 12 § samma kapitel framgår att föräldrapenning lämnas under högst sammanlagt 480 dagar för båda föräldrarna. Vid flerbarnsfödelse lämnas ersättning under ytterligare högst 180 dagar för varje barn utöver det första. Bestämmelserna om föräldrapenning gäller, med vissa undantag, även vid adoption, 12 kap. 8 § SFB.

Vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenningsförmåner likställs även andra personer med föräldrar. Det gäller t.ex. en förälders make eller sambo (11 kap. 4 § SFB). Det är emellertid de föräldrar som är barnets vårdnadshavare som är de som har en självständig rätt till dagar med föräldrapenning.

Vid gemensam vårdnad delas de 480 dagarna med föräldrapenning lika mellan föräldrarna, dvs. de båda vårdnadshavarna enligt 12 kap. 15 § SFB. Tre månader (90 dagar) med föräldrapenning på sjukpenningnivå är enligt 17 § samma kapitel reserverade för vardera föräldern. För barn födda före 2016 är det i stället två månader som är reserverade. För övriga dagar kan en förälder avstå sin rätt till föräldrapenning till den andra föräldern eller någon som likställs med förälder.

Tidigare tillämpades bestämmelserna så att även dagar med ersättning på grundnivå ingick i den reserverade tiden. Sedan denna praxis ändrats föreslog regeringen i propositionen Föräldrapenning för fler familjekonstellationer och reserverad grundnivå (prop. 2017/18:276) att även dagar på grundnivå skulle omfattas av den för vardera föräldern reserverade tiden. Förslaget antogs inte av riksdagen (bet. 2018/19:SfU11, rskr. 2018/19:48).

Under barnets första levnadsår kan två föräldrar samtidigt ta ut föräldrapenning för ett barn. Det gäller under högst 30 dagar och

under förutsättning att de reserverade dagarna inte tas i anspråk (12 kap. 4 a § SFB).

En förälder som har ensam vårdnad får föräldrapenning under hela den tid som avses i 12 §, i regel 480 dagar (12 kap. 14 § SFB). Om bara en av föräldrarna har rätt till föräldrapenning vid gemensam vårdnad får han eller hon samtliga dagar med föräldrapenning (12 kap. 15 § SFB). Detsamma gäller om en förälder på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning varaktigt saknar förmåga att vårda barnet (12 kap. 16 § SFB).

Föräldrapenning lämnas enligt 12 kap. 13 § SFB som längst till dess barnet har fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. För barn som är födda före 2013 lämnas föräldrapenning som längst till dess barnet fyller åtta år eller går ut årskurs ett.

Det finns en begränsning av rätten till föräldrapenning för föräldrar till barn som är födda 2014 och senare. För tid efter barnets fjärde levnadsår lämnas föräldrapenning under högst 96 dagar sammanlagt för föräldrarna och vid flerbarnsfödelse under ytterligare högst 36 dagar för varje barn utöver det första.

Det finns även en begränsning för föräldrar till ett barn som blir bosatt i Sverige under sitt andra levnadsår. Av 12 kap. 12 § SFB framgår att föräldrapenning då lämnas under högst 200 dagar sammanlagt för föräldrarna och vid flerbarnsfödelse under ytterligare högst 76 dagar för varje barn utöver det första. Om barnet blir bosatt här efter sitt andra levnadsår begränsas rätten till föräldrapenning till högst 100 dagar och vid flerbarnsfödelse till högst 38 dagar för varje barn utöver det första. Begränsningen gäller inte för barn som kommer från ett land inom EU/EES. Enligt lagens förarbeten kan begränsningsregeln inte upprätthållas för den personkrets som omfattas av EU:s samordningsförordning<sup>2</sup>, se propositionen Begränsningar i föräldrapenningen för föräldrar som kommer till Sverige med barn (prop. 2016/17:154 s. 52 f.).

Föräldrapenning kan enligt 12 kap. 9 § SFB betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning.

---

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

### 4.3.2 Tillfällig föräldrapenning

*Föräldrar och andra som avstår från förvärvsarbete har rätt till tillfällig föräldrapenning i vissa situationer*

Rätten till tillfällig föräldrapenning regleras huvudsakligen i 13 kap. SFB. Redogörelsen nedan är en översikt.

En försäkrad förälder som avstår från att utföra förvärvsarbete i samband med ett barns födelse eller behov av vård eller i samband med att ett barn har avlidit har enligt 13 kap. 2 § SFB rätt till tillfällig föräldrapenning. För ett barn som adopterats likställs enligt 11 kap. 7 § andra stycket den tidpunkt när den som har adopterat barnet har fått det i sin vård med tidpunkten för barnets födelse, dock inte vid beräkning av barnets ålder.

Vid tillfällig föräldrapenning likställs ytterligare personer med föräldrar utöver dem som framgår av 11 kap. 4 § SFB. Det gäller t.ex. någon som i stället för föräldern avstår från förvärvsarbete för att ta hand om barnet vid smitta hos barnet enligt 13 kap. 8 § SFB. Det utvidgade föräldrabegreppet framgår av 11 kap. 5 och 6 §§ SFB.

Tillfällig föräldrapenning kan enligt 13 kap. 5 § SFB lämnas som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels förmån. Enligt 13 kap. 8 och 9 §§ är det i vissa fall möjligt att överlåta rätten till tillfällig föräldrapenning till annan än förälder.

*Tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption*

Tillfällig föräldrapenning kan enligt 13 kap. 10 § SFB lämnas för dagar när pappan eller en förälder som avses i 1 kap. 9 § föräldrabalken i samband med barnets födelse närvarar vid förlossningen, sköter hemmet eller vårdar barn. I vissa fall kan andra personer ha rätt till denna ersättning i stället enligt 13 kap. 11 § SFB. Motsvarande möjlighet till ersättning finns enligt 12 § samma kapitel vid adoption av barn som inte har fyllt tio år. Ersättningen lämnas enligt 14 § under högst tio dagar per barn, men inte för tid efter sextionde dagen efter barnets hemkomst efter förlossningen.

*Vård av barn*

Tillfällig föräldrapenning betalas också ut för det som brukar kallas vård av barn, eller ”vab”. En förälder har enligt 13 kap. 16 § SFB rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn, som inte har fyllt tolv år, om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med

- sjukdom eller smitta hos barnet,
- sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare,
- besök i samhällets förebyggande barnhälsovård eller om
- barnets andra förälder besöker läkare med ett annat sjukt barn.

En förälder till ett barn som inte har fyllt tolv år har även enligt 20 § samma kapitel rätt till tillfällig föräldrapenning om barnet är sjukt eller har en funktionsnedsättning och föräldern behöver avstå från förvärvsarbete för att kunna besöka läkare, medverka i behandlingen av sitt barn eller lära sig vårda barnet. Föräldern har då rätt till tillfällig föräldrapenning även om barnet inte är med vid besöket.

Förmånstiden är enligt 21 § sammanlagt högst 60 dagar per barn och år i de fall som anges ovan. I vissa situationer kan ytterligare 60 dagar för varje barn och år lämnas, bl.a. vid sjukdom eller smitta hos barnet.

*Barn med särskilda behov eller funktionsnedsättning*

För barn som har ett särskilt behov av tillsyn eller vård är åldersgränsen för tillfällig föräldrapenning i stället 16 år enligt 13 kap. 22 § SFB. Det särskilda behovet av tillsyn eller vård ska ha sin grund i sjukdom, utvecklingsstörning eller annan funktionsnedsättning. Rätten till tillfällig föräldrapenning för dessa barn gäller i samma situationer som för dem under tolv år, se ovan. Förmånstiden är på samma sätt enligt 25 § högst 60 dagar för varje barn och år. I vissa fall kan också ytterligare 60 dagar för varje barn och år lämnas, bl.a. vid sjukdom eller smitta hos barnet.

För vård av barn som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade finns enligt 13 kap. 26 § SFB en utökad rätt till tillfällig föräldrapenning. Föräldrarna har då rätt till s.k. kontaktdagar från barnets födelse till dess att barnet fyller 16 år.



Dagarna kan användas om föräldern avstår från förvärvsarbete för att delta i föräldrautbildning, besök i skola, förskola, fritidshem eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen (2010:800). Båda föräldrarna får enligt 11 kap. 10 § första stycket SFB ta ut tillfällig föräldrapenning för kontaktdagar samtidigt för samma barn. Dessutom gäller i fråga om denna grupp av barn enligt 13 kap. 27 § SFB att tillfällig föräldrapenning kan lämnas i samband med sjukdom eller smitta ända till dess att barnet fyller 21 år. Om barnet efter att ha fyllt 21 år går i en gymnasieskola som är anpassad för svårt rörelsehindrade ungdomar eller i en gymnasiesärskola lämnas tillfällig föräldrapenning till och med vårterminen det år då barnet fyller 23 år.

För kontaktdagarna är förmånstiden enligt 13 kap. 28 § SFB högst tio dagar för varje barn och år. I de fall tillfällig föräldrapenning lämnas efter att barnet har fyllt 16 år är förmånstiden enligt 29 § högst 60 dagar för varje barn och år med möjlighet att i vissa situationer, bl.a. vid sjukdom eller smitta hos barnet, få ytterligare 60 dagar per år.

### *Allvarligt sjukt barn*

Enligt 13 kap. 30 och 31 §§ SFB har föräldrar till allvarligt sjuka barn rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärvsarbete för vård av barnet. Rätten gäller fram till dess att barnet har fyllt 18 år. Även i denna situation får båda föräldrarna ta ut tillfällig föräldrapenning för samma barn och tid.

År 2006 ändrades bestämmelsen på så sätt att begreppet ”svårt sjuk” byttes ut till ”allvarligt sjuk” för att klargöra att någon jämförelse inte ska göras med begreppet svårt sjuk i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård. Anledningen var att reglerna hade fått en betydligt mer restriktiv tillämpning än vad som hade varit avsett, t.ex. för cancersjuka barn som behöver långvarig behandling. Med allvarligt sjuk avses att barnets sjukdom i sig är så allvarlig och att hälsotillståndet är så nedsatt att det föreligger ett påtagligt hot mot barnets liv. Det utesluter inte att tillfällig föräldrapenning kan betalas ut även för tid när det inte längre finns något direkt hot mot barnets liv. Det krävs alltså inte att hotet ska innebära en omedelbar fara för barnets liv, se propositionen Vissa socialförsäkringsfrågor

(prop. 2005/06:159 s. 18 och 32). Ett barn kan också vara allvarligt sjukt under eftervårdsfasen trots att hotet mot barnets liv är undanröjt (HFD 2013 ref. 76).

### *Förälders sjukdom*

Det finns också en utvidgad rätt till tillfällig föräldrapenning vid förälders sjukdom eller smitta. En annan person än föräldern kan då enligt 13 kap. 31 a–d §§ SFB få rätt till tillfällig föräldrapenning för att vårda ett barn som inte har fyllt tre år. Den andra personen måste vara försäkrad för tillfällig föräldrapenning och avstå från förvärvsarbete. Vidare krävs att föräldern enligt reglerna i 12 kap. 14–16 §§ SFB själv har eller skulle ha haft rätt att få föräldrapenning samt att föräldern inte bor tillsammans med någon som kan likställas med en förälder och som därför själv kan beviljas tillfällig föräldrapenning. Förmånstiden är högst 120 dagar för varje barn och år.

### **4.3.3 Ersättningsnivåer för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning**

#### *De tre ersättningsnivåerna för föräldrapenning*

Föräldrapenning kan lämnas på sjukpenningnivå, grundnivå eller lägstanivå.

Sjukpenningnivån är den högsta ersättningsnivån. Den lämnas enligt 12 kap. 21 § SFB till en förälder som är försäkrad för s.k. arbetsbaserad föräldrapenning om det kan fastställas en SGI för föräldern (se vidare avsnitt 4.6). Föräldrapenning på sjukpenningnivå beräknas i huvudsak enligt de regler som gäller för sjukpenning och SGI, se 12 kap. 25 § SFB. Detta innebär att föräldrapenning på sjukpenningnivå beräknas på ungefär 80 procent av den försäkrade inkomsten, till den del inkomsten inte överstiger tio gånger prisbasbeloppet enligt 12 kap. 26 § SFB. Prisbasbeloppet för 2020 är 47 300 kronor enligt förordningen (2019:572) om prisbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp för år 2020. Inkomsttaket för föräldrapenningen är alltså 473 000 kronor.

Föräldrapenning är kalenderdagsberäknad, dvs. dagarsättningen utgörs av SGI:n efter viss justering delat med 365 (se 12 kap. 25 §

SFB jämte 28 kap. 4 § SFB, jfr 28 kap. 5 § SFB). Det är möjligt att ta ut ersättning sju dagar per vecka.

Ersättningen på grundnivå för hel föräldrapenning är enligt 12 kap. 23 § SFB 250 kronor per dag och lämnas när föräldern endast är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning eller om föräldern har en låg arbetsbaserad föräldrapenning. Med låg arbetsbaserad föräldrapenning menas hel föräldrapenning på sjukpenningnivån som inte överstiger 250 kronor om dagen, 12 kap. 22 § andra stycket SFB.

Föräldrapenning på lägstanivå lämnas slutligen enligt 12 kap. 24 § SFB till en förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån. För hel föräldrapenning är lägstanivån 180 kronor om dagen.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning är skattepliktiga inkomster och båda är pensionsgrundande, se 11 kap. 31 § inkomstskattelagen (1999:1229) och 59 kap. 3 § och 13 § första stycket SFB.

#### *Vilken ersättningsnivå som betalas ut och det s.k. 240-dagarsvillkoret*

Som angetts ovan kan föräldrapenning lämnas under högst 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna. Av dessa lämnas ersättningen under 390 dagar på antingen sjukpenningnivå eller grundnivå och 90 dagar på lägstanivå, 12 kap. 19 § SFB. Har föräldrarna gemensam vårdnad om barnet fördelas dagarna enligt 12 kap. 15 § lika även på ersättningsnivå, så att föräldrarna får 195 dagar var på sjukpenningnivå eller grundnivå och 45 dagar på lägstanivå.

De första 180 dagarna som tas ut för ett barn räknas alltid av från antalet dagar som betalas ut på sjukpenningnivå eller grundnivå (12 kap. 35–37 §§ SFB). När dessa dagar har tagits ut för barnet kan föräldrarna få föräldrapenning på sjukpenningnivå eller grundnivå under 210 dagar, och på lägstanivå under 90 dagar (12 kap. 39–41 §§ SFB). För att få ersättning på sjukpenningnivå de första 180 dagarna krävs, förutom ovan angivna krav, att det s.k. 240-dagarsvillkoret är uppfyllt, 12 kap. 35 § SFB. Detta kvalifikationskrav innebär att föräldern under minst 240 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen måste ha varit försäkrad för sjuk-

penning och under hela tiden skulle ha haft rätt till en sjukpenning som överstiger lägstanivån för föräldrapenning.

Om 240-dagarsvillkoret *inte* är uppfyllt eller om hel föräldrapenning på sjukpenningnivå för föräldern är 250 kronor eller lägre får en förälder som både arbetar och bor i Sverige ersättning enligt grundnivån.

En förälder som bara är försäkrad för arbetsbaserade förmåner måste uppfylla 240-dagarsvillkoret för att överhuvudtaget kunna få någon ersättning under de första 180 dagarna, dvs. även på grundnivån, 12 kap. 37 § SFB. 240-dagarsvillkoret tillämpas inte när det gäller föräldrapenning som lämnas för tid efter barnets fjärde levnadsår (se 12 kap. 41 a § SFB).

Till en förälder som endast är bosatt i Sverige lämnas föräldrapenning för de första 180 dagarna alltid på grundnivån (12 kap. 36 § SFB).

#### *Ersättning vid tillfällig föräldrapenning*

Ersättningen vid tillfällig föräldrapenning beräknas på samma sätt som föräldrapenning på sjukpenningnivå med skillnaden att tillfällig föräldrapenning beräknas på ungefär 80 procent av den försäkrade inkomsten till den del inkomsten inte överstiger 7,5 prisbasbelopp, 13 kap. 33 § SFB. Inkomsttaket för tillfällig föräldrapenning är alltså lägre än det för föräldrapenning. För 2020 är det 354 750 kronor.

Den dagersättning som betalas ut är i praktiken arbetstidsberäknad, dvs. den utgörs av SGI:n efter viss justering delat med förälderns årsarbetstid (13 kap. 33 och 34 §§, 28 kap. 13–16 §§ SFB). För den som arbetar heltid måndag till fredag och har en årsarbetstid fastställd i dagar blir delningstalet 260. Delningstalet är alltså lägre än delningstalet för föräldrapenning (som är 365 dagar), vilket gör att dagersättningen blir högre än om delningstalet varit detsamma som vid föräldrapenning. Tillfällig föräldrapenning kan dock tas ut maximalt fem dagar per vecka, till skillnad från föräldrapenning som kan tas ut sju dagar per vecka.

### *Kollektivavtal och individuella avtal*

Vid sidan av SFB:s regler finns det olika överenskommelser i kollektivavtal som har ingåtts av arbetsmarknadens parter som innebär att en arbetstagarare under föräldraledigheten kan få rätt till ersättning utöver vad föräldrapenningen ger. Det kan t.ex. handla om s.k. föräldralön under en del av eller under hela föräldraledigheten. Det finns också något som heter föräldrapenningtillägg, som innebär att en ersättning betalas ut av arbetsgivaren. En del kollektivavtal har en kvalifikationstid, som innebär att arbetstagaren ska ha arbetat en viss tid för att få föräldralön, medan andra ger rätten från första arbetsdagen. Ersättningsnivåerna varierar också.

Det förekommer även att arbetsgivare och arbetstagarare kommer överens om kompletterande ersättning till arbetstagaren vid föräldraledighet i individuella anställningsavtal. Villkoren kan då vara mer förmånliga än de som finns i kollektivavtal.

#### **4.3.4 Omvårdnadsbidrag**

En försäkrad förälder har enligt 22 kap. 3 § SFB rätt till omvårdnadsbidrag för ett försäkrat barn, om barnet på grund av funktionsnedsättning kan antas vara i behov av omvårdnad och tillsyn under minst sex månader i sådan omfattning som anges i 4 §. Omvårdnadsbidraget lämnas enligt 4 § som

1. en fjärdedels förmån om barnet har mer än måttliga behov av omvårdnad och tillsyn på grund av funktionsnedsättning,
2. halv förmån om barnet har stora behov av omvårdnad och tillsyn på grund av funktionsnedsättning,
3. tre fjärdedels förmån om barnet har mycket stora behov av omvårdnad och tillsyn på grund av funktionsnedsättning, och
4. hel förmån om barnet har särskilt stora behov av omvårdnad och tillsyn på grund av funktionsnedsättning.

För rätt till omvårdnadsbidrag för den som likställs med föräldrar, se 22 kap. 3 § andra stycket SFB.

Omvårdnadsbidrag kan beviljas för högst två personer för samma barn och tid, 22 kap. 3 § tredje stycket SFB. Om ett barns båda för-

äldrar ansöker om och har rätt till omvårdnadsbidrag, ska bidraget enligt 7 § lämnas med hälften till vardera föräldern. Om föräldrarna begär en annan fördelning ska bidraget lämnas till dem enligt deras begäran. Om föräldrarna är oense om fördelningen av omvårdnadsbidraget, ska bidraget fördelas mellan dem i fjärdedelar med hänsyn till var barnet bor eller vistas.

Enligt 22 kap. 9 § SFB lämnas omvårdnadsbidrag till och med juni det år när barnet fyller 19 år eller den tidigare månad när rätten till förmånen annars upphör. Rätten till omvårdnadsbidrag får begränsas till att omfatta viss tid.

Helt omvårdnadsbidrag för ett år motsvarar 250 procent av prisbasbeloppet och för de partiella förmånerna på en fjärdedels, halv, eller tre fjärdedelars förmån blir det då 62,5, 125 respektive 187,5 procent av prisbasbeloppet. Prisbasbeloppet för 2020 är som framgår ovan 47 300 kronor.

## **4.4 Ledighet för närståendevård och närståendepenning**

### **4.4.1 Rätt till ledighet för närståendevård**

Rätten till ledighet för vård av närstående regleras i lagen om ledighet för närståendevård. Från början innehöll lagen en rätt till ersättning till den vårdande personen, men i och med införandet av SFB bröts bestämmelserna om ersättning ut till balkens kapitel 47. Det finns dock fortfarande ett samband mellan rätten till ersättning och rätten till ledighet på så sätt att för att en arbetstagare ska ha rätt att vara ledig krävs det att han eller hon har rätt till närståendepenning enligt SFB.

Lagen trädde i kraft 1989 och har sedan dess ändrats vid flera tillfällen, bl.a. har ersättnings- och ledighetstiden förlängts i flera omgångar.

Lagens bestämmelser är enligt 21 § tvingande och kan inte avtalas bort. Någon regel som medger avvikelse genom kollektivavtal finns inte.

En arbetstagare som har beviljats närståendepenning har enligt 20 § rätt att vara ledig i den omfattning som motsvaras av ersättningen. Det kan vara på heltid eller med en förkortning av arbetstiden med 25, 50 eller 75 procent.

Det är arbetstagaren själv som bestämmer hur ledigheten ska förläggas och till skillnad från annan ledighetslagstiftning har arbetsgivaren alltså inte något inflytande över den frågan, se prop. 1987/88:176 om äldreomsorgen inför 90-talet s. 119. En annan skillnad är att det inte heller finns några bestämda tidsfrister för underrättelseskyldigheten gentemot arbetsgivaren, vare sig beträffande uttag av ledigheten eller återgång i arbete efter ledighetens slut.

Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet ska han eller hon så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen ska arbetstagaren om det är möjligt ange ledighetens längd, 22 §.

#### 4.4.2 Rätt till närståendepenning

Den som vårdar en närstående som är svårt sjuk har rätt till närståendepenning för tid då han eller hon avstår från förvärvsarbete i samband med vården, om den vårdande arbetstagaren är försäkrad och den sjuka personen

1. är försäkrad enligt någon bestämmelse i 4–7 kap. SFB,
2. vårdas här i landet och
3. har gett sitt samtycke till vården.

Om den som är sjuk på grund av sitt tillstånd inte kan ge samtycke till vården ska i stället detta framgå. Ovanstående framgår av 47 kap. 3 § SFB. Av praxis framgår att närståendepenning kan utgå även när den som är sjuk vårdas i ett annat EU-land (RÅ 2010 ref. 52).

Med närstående avses en vidare krets än bara de anhöriga. Den som är beredd att avstå från att arbeta för att vårda den sjuka får anses ha en sådan relation till personen att den ska betraktas som närstående. Dessutom krävs det att den som är sjuk ger sitt samtycke till vården, vilket också talar för att det finns en närmare gemenskap mellan vårdaren och den sjuka (prop. 1987/88:176 s. 100 f.). Någon utredning om den som önskar vårda en svårt sjuk person är att anse som närstående eller inte ska normalt inte behöva göras, utan uppgiften i ansökan om närståendepenning bör i regel vara tillräcklig (prop. 1987/88:176 s. 115).

Även uttrycket vårda har enligt lagens förarbeten en vid omfattning. Tanken är att närståendevården ska vara ett komplement till den vård samhället svarar för. Det går bra att vårdpersonal och den närstående samtidigt vårdar den sjuka. Vårdrekvisitet i lagen anses vara uppfyllt redan genom samvaron mellan vårdaren och den som är sjuk (prop. 1987/88:176 s. 115).

Den som vårdas ska vara svårt sjuk och med det menas att dennes hälsotillstånd är så nedsatt att det är livshotande. Detta utesluter dock inte fall där det finns hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Det krävs inte heller att hotet för den sjukas liv måste vara omedelbart utan även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede först efter någon tid kan uppfylla lagens villkor. Som ett exempel på detta nämns i lagens förarbeten cancersjukdomar (se prop. 1987/88:176 s. 114 f.). Med en svårt sjuk person likställs också under vissa förhållanden den som har fått infektion av hiv, se 47 kap. 4 §.

Närståendepenning lämnas enligt 47 kap. 8 § SFB för högst 100 dagar sammanlagt för varje person som vårdas. Vid vård av en person med infektion av hiv gäller i stället enligt 9 § 240 dagar. Antalet dagar är alltså knutet till den som vårdas och begränsningen gäller totalt och inte per år. Dagarna kan delas upp mellan olika vårdare, men inte tas ut samtidigt (prop. 1987/88:176 s. 116).

Enligt 47 kap. 14 § SFB är huvudregeln att närståendepenning lämnas med ett belopp som motsvarar vårdarens sjukpenning på normalnivå, dvs. cirka 80 procent av SGI.

Till ansökan om närståendepenning ska det enligt 110 kap. 25 § SFB i regel ges in ett utlåtande av en läkare som ansvarar för den sjukas vård och behandling. Utlåtandet ska innehålla uppgifter om den vårdades sjukdomstillstånd.

## 4.5 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 gamla föräldraledighetsdirektivet<sup>3</sup>.

Enligt lagens 1 § har en arbetstagare rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom

---

<sup>3</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.



eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten omfattar inte bara föräldrar eller anhörigvårdare utan alla arbetstagare som av trängande familjeskäl är tvungna att vara lediga från arbetet. Varken av lagen eller dess förarbeten framgår det vilka släktingar som ska räknas till familjekretsen, men det har i doktrinen framförts att begreppet rimligtvis bör ges en vidsträckt tolkning, se Garpe, B. och Gabinus Göransson H. (2013), *Ledighetslagarna*. Om semester, föräldraledighet, sjukledighet, studieledighet och andra ledigheter, Lars Åhnberg AB, s. 184.

Bestämmelsen tar sikte på en akut situation där familjemedlemmens omedelbara närvaro är nödvändig och alltså inte på frånvaro från arbetet för att vårda någon som är sjuk en längre period. Då rätten till ledighet gäller så länge arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig bör det enligt propositionen Föräldraledighetsdirektivets genomförande (prop. 1997/98:81 s. 18 f.) vara fråga om ett förhållandevis begränsat antal arbetsdagar per år.

Lagen är enligt 2 § tvingande till arbetstagarens förmån, vilket innebär att det inte är möjligt för en arbetstagare och en arbetsgivare att avtala om sämre förmåner än de lagen föreskriver. Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock rätten till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

### *Kollektivavtal*

Det kan finnas bestämmelser i kollektivavtal som ger en rätt till betald ledighet i ett begränsat antal dagar i liknande situationer som enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, t.ex. när en närstående är svårt sjuk eller har avlidit.

## **4.6 Mer om de grundläggande kraven för ersättning**

### **4.6.1 Kraven på bosättning respektive arbete i Sverige**

Kraven på bosättning respektive arbete i Sverige är, som anges ovan, grundläggande krav som ställs för att en individ ska vara försäkrad i Sverige för de förmåner som nu är aktuella.

### *Bosättningskravet*

En person ska enligt 5 kap. 2 § SFB anses vara bosatt i Sverige om han eller hon har sitt egentliga hemvist här. När det gäller personer som kommer till Sverige ska den som kan antas komma att vistas här längre tid än ett år anses vara bosatt i landet, såvida inte synnerliga skäl talar emot det eller om personen inte ska folkbokföras enligt en viss bestämmelse i folkbokföringslagen (1991:481). På motsvarande sätt ska en person som lämnar landet fortfarande anses bosatt här om vistelsen utomlands kan antas vara längst ett år. Det framgår av 5 kap. 3 § SFB. Därutöver finns vissa specialbestämmelser för särskilda personkategorier.

### *Arbetskravet*

Med arbete avses enligt 6 kap. 2 § SFB förvärvsarbete i verksamhet här i landet, om inte något annat anges. För fysiska personer som driver näringsverksamhet och har ett fast driftsställe i Sverige anses verksamhet som hänför sig dit bedriven här i landet. Med fast driftsställe avses detsamma som i 2 kap. 29 § inkomstskattelagen. Även beträffande arbetskravet gäller specialbestämmelser för vissa personkategorier.

För arbetstagare gäller den arbetsbaserade försäkringen från och med den första dagen av anställningstiden. För andra gäller försäkringen från och med den dag då arbetet har påbörjats. Det framgår av 6 kap. 8 § SFB.

## **4.6.2 Sjukpenninggrundande inkomst**

Av 25 kap. 2 § SFB framgår att SGI är den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas komma att få tills vidare för eget arbete. Sådant eget arbete kan utgöras antingen av arbete som arbetstagare, s.k. *inkomst av anställning*, eller av eget arbete på annan grund, s.k. *inkomst av annat förvärvsarbete*. Inkomst av annat förvärvsarbete kan t.ex. vara inkomst av näringsverksamhet från enskild firma eller handelsbolag, se vidare 25 kap. 8–14 §§ SFB.

För att en SGI ska fastställas krävs att individen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Ytterligare krav, vilka framgår av 25 kap. 3 § SFB, är att den försäkrades årliga inkomst

1. kommer från arbete i Sverige,
2. kommer från arbete som kan antas vara under minst sex månader i följd eller vara årligen återkommande, och
3. kan antas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet.

Även inkomster från andra länder kan beaktas i vissa fall på grund av bestämmelserna i samordningsförordningen och i internationella överenskommelser som Sverige är bundet av, se avsnitt 4.6.3.

Hur SGI beräknas framgår av 25 och 26 kap. SFB. Av 25 kap. 5 § andra stycket framgår att vid beräkningen ska det bortses från inkomst av anställning och inkomst av annat förvärvsarbete till den del summan av dessa överstiger 8 prisbasbelopp. Det finns alltså en begränsning, ett s.k. tak, för hur stora inkomster som får räknas med.

Som utgångspunkt beräknas SGI:n på motsvarande sätt även för de andra förmånsslagen, med vissa justeringar. Som framgår ovan är t.ex. inkomsttaket 10 prisbasbelopp när det gäller föräldrapenning på sjukpenningnivå (12 kap. 26 § SFB) och motsvarande begränsning för tillfällig föräldrapenning 7,5 prisbasbelopp (13 kap. 33 § andra stycket SFB).

### 4.6.3 Samordningsförordningen

Bestämmelser som kan ha betydelse för rätten till socialförsäkringsförmåner finns även i EU:s samordningsförordning. Förordningen samordnar medlemsländernas lagstiftning om bl.a. socialförsäkring i situationer där personer rör sig mellan länderna. Föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och närståendepenning är exempel på svenska förmåner som förordningen har ansetts omfatta.

Enligt artikel 11.1 i samordningsförordningen ska en person omfattas av lagstiftningen i endast ett land. Vilket det landet är ska fastställas i enlighet med förordningen. Huvudregeln är att en person ska omfattas av lagstiftningen i det land där han eller hon arbetar (artikel 11.3 a).

I artiklarna 4–7 återfinns de principer som utgör utgångspunkten för hur samordningen ska ske, t.ex. likabehandlingsprincipen i artikel 4. Andra viktiga utgångspunkter är att förmåner eller andra förhållanden i olika stater ska likställas (se artikel 5) och att bosättning inte ska påverka rätten till kontantförmåner (artikel 7). I artikel 6 finns sammanläggningsprincipen, som t.ex. kan tillämpas när det gäller att uppfylla 240-dagarsvillkoret i 12 kap. 35 § SFB för rätt till föräldrapenning över grundnivå under de första 180 dagarna. Se betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101 s. 94 f.) där det finns en utförligare genomgång av de olika principerna. Förordningen kan också påverka tillämpningen av SFB t.ex. på så sätt att även inkomster som förvärvats i utlandet beaktas vid beräkningen av SGI.

Förordningen är indelad utifrån olika sakområden, och inom dessa gäller delvis olika regler för hur samordningen ska gå till. Därför har det betydelse vilket sakområde en viss förmån tillhör. I Sverige har föräldrapenning tidigare betraktats som en förmån som hör till sakområdet förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap. I HFD 2019 ref. 5 gjorde Högsta förvaltningsdomstolen emellertid bedömningen att det rör sig om en familjeförmån, vilket får betydelse för hur ersättningen ska samordnas.

Avslutningsvis kan nämnas att det även finns andra internationella överenskommelser, t.ex. mellan de nordiska länderna, som kan påverka rätten till socialförsäkring (se vidare SOU 2017:101 s. 95).

## **4.7 Flexibla arbetsformer**

### **4.7.1 Delledighet för föräldrar**

Som framgår ovan under avsnitt 4.2 har arbetstagare en ovillkorlig rätt enligt föräldraledighetslagen att förkorta den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel till dess barnet är åtta år eller tills barnet har avslutat sitt första skolår. Om föräldrapenning samtidigt betalas ut kan arbetstiden förkortas med upp till tre fjärdedelar. Rätten begränsas av att föräldraledighet får tas ut med högst tre perioder per år avseende både hel- och deltidsuttag. Rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning omfattas inte av begränsningen på tre

perioder. En arbetstagar har också alltid en möjlighet att begära ytterligare föräldraledighet, men arbetsgivaren kan då säga nej.

Vad gäller förläggningen av arbetstidsförkortningen ska arbetsgivaren och arbetstagaren samråda om den. Om de inte kan komma överens ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål så länge inte arbetsgivarens verksamhet påtagligt störs.

Föräldraledighetslagen innehåller inte någon rätt för arbetstagar att begära ändringar i arbetstidens förläggning utan att samtidigt förkorta sin arbetstid. Däremot finns det inte några hinder mot att arbetstagar begär det. Att arbetsgivaren också bör ta hänsyn till en sådan begäran, i den mån det är skäligt, kan anses följa av bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567), vilket beskrivs närmare nedan. Se även promemorian Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44 s. 28).

#### **4.7.2 En skyldighet att underlätta för arbetstagar att förena förvärsarbete med föräldraskap**

Enligt 3 kap. 4 § diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder innebär enligt 3 kap. 2 § att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska enligt 3 kap. 3 § genomföras fortlopande och åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Såvitt nu är aktuellt ska arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 5 § omfatta möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap. Exempel på sådana åtgärder kan enligt propositionen

Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 331) vara att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid eller att införa flexibel arbetstid. En annan konkret åtgärd kan vara att ge arbetstagare möjlighet att utföra arbetet i hemmet. Om arbetsgivaren t.ex. ser över arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna kan det också enligt förarbetena skapas möjligheter som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap för såväl kvinnor som män.

Har en arbetsgivare 25 eller fler anställda ska arbetsgivaren enligt 3 kap. 13 § diskrimineringslagen dessutom varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

#### 4.7.3 Kollektivavtal om flexibla arbetsformer

Utredningen har bitt företrädarna för arbetsmarknadens parter i utredningens expert- och referensgrupp om exempel på kollektivavtalade bestämmelser om flexibla arbetsformer. Redogörelsen nedan bygger på de svar som kommit in. Det ska inte ses som någon kartläggning utan syftet är att visa att regler om flexibla arbetsformer förekommer i kollektivavtal och att ge några exempel på hur det kan se ut.

Några av exemplen har sitt ursprung i det europeiska ramavtalet för distansarbete.<sup>4</sup>

##### *Europeiskt ramavtal för distansarbete*

År 2002 träffade arbetsmarknadens parter på EU-nivå ett ramavtal för distansarbete. Ramavtalet är frivilligt. Syftet med avtalet är att inrätta en allmän ram på europeisk nivå, som sedan kan genomföras av parternas medlemmar i enlighet med nationella förfaranden och den praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare.

Av ramavtalet framgår att parterna ser distansarbete både som ett sätt för företag och offentliga organisationer att modernisera arbetsorganisationen och ett sätt för arbetstagare att förena arbete och privatliv och ge dem större självständighet vid utförandet av sina uppgifter. Distansarbete definieras som ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som

---

<sup>4</sup> Europeiska ramavtalet för distansarbete mellan UNICE, UEAPME och CEEP på arbetsgivarsidan och ETUC på arbetstagsidan.

också kan utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler.

Ramavtalet innehåller bestämmelser om att distansarbete ska vara frivilligt och att samma rättigheter ska gälla som om arbetet utförts i arbetsgivarens lokaler. För att kunna beakta distansarbetets speciella karaktär kan det dock bli nödvändigt med särskilda kompletterande kollektivavtal och/eller individuella överenskommelser. Avtalet innehåller också regler om dataskydd, att arbetstagarens privatliv ska respekteras, utrustning, hälsa och säkerhet, arbetsorganisation, utbildning och kollektiva rättigheter.

### *Statlig sektor*

Exempel från den statliga sektorn har kommit in till utredningen från Arbetsgivarverket.

Det europeiska ramavtalet för distansarbete har på statens område implementerats genom Avtal om distansarbete (2005). I detta avtal står det att det europeiska ramavtalet ska tjäna som riktlinje för distansarbete på det statliga avtalsområdet. Det framgår också att myndigheter, som har verksamma distansarbetare, ska ha övergripande riktlinjer för distansarbete utifrån de lokala förutsättningarna. Den närmare regleringen av distansarbete ska regleras skriftligen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

På det statliga området regleras arbetstidens förläggning i lokala kollektivavtal, dvs. avtal på myndighetsnivå.

I de centrala kollektivavtalen<sup>5</sup> finns en möjlighet till lokala flexitidsavtal, se t.ex. 2 kap. 2 § i villkorsavtalen och 1 § i affärsverksavtalen. Det finns också en möjlighet för olika typer av schemaläggning och enskilda överenskommelser. Villkorsavtalen stadgar i 4 kap. 3 § att inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt anpassas till arbetstagarens önskemål om mer flexibla och individuella lösningar. Vidare sägs i 4 kap. 16 § i villkorsavtalen att en arbetsgivare och arbetstagare får träffa enskild överenskommelse enligt 2 kap. 7 § om att arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid ska förläggas på ett sätt som avviker från

<sup>5</sup> Villkorsavtal Arbetsgivarverket – OFR/S,P,O, Villkorsavtal Arbetsgivarverket – Seko Villkorsavtal-T Arbetsgivarverket – Saco-S, Affärsverksavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O.

vad som i övrigt gäller hos arbetsgivaren. Som exempel på detta kan en arbetstagare komma överens med sin arbetsgivare om koncentrerad arbetstid. Det innebär att en person arbetar mindre vissa dagar och mer andra. En enskild överenskommelse får också träffas om att en arbetstagare ska ha förtroendearbetstid. Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

### *Privat sektor*

Följande exempel från den privata sektorn har kommit in till utredningen från Svenskt Näringsliv. Svenskt Näringsliv har inte träffat någon nationell ramöverenskommelse utifrån det europeiska ramavtalet för distansarbete.

I två centrala kollektivavtal för försäkringsbranschen<sup>6</sup> finns det bestämmelser om att de lokala parterna kan sluta avtal om arbetstidsfrågor, som t.ex. flexibel arbetstid. Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation kan en sådan överenskommelse träffas med en enskild tjänsteman. Om tjänstemannen är medlem i Forena ska den centrala arbetstagarorganisationen ges tillfälle att godkänna överenskommelsen. Vid förläggningen av ordinarie arbetstid ska arbetsgivaren enligt kollektivavtalen ta hänsyn till såväl tjänstemannens behov och önskemål som till verksamhetens behov. Inriktningen ska vara att så långt som möjligt beakta att tjänstemannen har möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Kollektivavtalen ger också en rätt för föräldrar till avkortning av normal arbetstid med en fjärdedel till dess att barnet fyller tolv år.

Det centrala kollektivavtalet mellan Plåt och Ventföretagen och Byggnads innehåller bestämmelser om flextid och inarbetande av tid som har följande lydelse.

#### § 2 Arbetstid

##### 4. Flextid

Med flextid menas att arbetstagaren förfogar över arbetstidens förläggning. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan skriftligen träffa överenskommelse om flextid.

---

<sup>6</sup> Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för tjänstemän i försäkringsbranschen (FAO ./ Forena). Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för Sacoförbundens medlemmar i försäkringsbranschen (FAO ./ AKAVIA och Sveriges ingenjörer).



- Flextid får ej förläggas när uppenbara hinder i verksamheten föreligger.
- Samråd skall alltid äga rum inom arbetslaget innan flextid arbetas in eller tas ut.
- Flextid kan förläggas mellan 06.00–09.00 och 15.00–18.00.
- Flextidkonto får uppgå till maximalt minus 16 timmar och plus 40 timmar om skriftlig överenskommelse om annat ej träffas. Sådan överenskommelse upphör att gälla efter 1 veckas uppsägningstid.
- Flextid utgör inte grund för OB- eller övertidsersättning.
- Vid arbete som kräver övernattning på annan ort kan flextid tas ut mellan 06.00 och 20.00 efter överenskommelse med arbetsgivaren.
- Flextid skall noteras på tidnotor.

#### 15. Inarbetande av tid

Inarbetande av tid får ske efter överenskommelse. Inarbetandet skall ske innan ledigheten tas ut såvida annan överenskommelse ej träffas. Sådan inarbetad tid ger rätt till lön för fridagar och helgdagar.

Ett annat exempel har kommit in till utredningen från TCO och gäller det centrala kollektivavtalet mellan Arbetsgivarförbundet KFO, Unionen och Akademikerförbunden rörande allmänna anställningsvillkor för avtalsområdet tjänsteföretag. Unionen har liknande skrivningar i flera centrala kollektivavtal men de kan vara formulerade på olika sätt. Bestämmelserna om arbetstid regleras i 6 §. Av mom 1:2 framgår att bestämmelserna i momenten 2–5 inte gäller för tjänstemän som utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses som arbetsgivarens skyldighet att vaka över hur arbetet är anordnat eller har förtroendet att själva disponera sin arbetstid. Momenten 2–5 innehåller bl.a. bestämmelser om övertid och jourtid. När det gäller arbetstidens förläggning finns följande bestämmelse i mom 2:3.

Vid arbetstidens förläggning skall hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till tjänstemannens behov och önskemål. Inriktningen skall vara att så långt möjligt beakta tjänstemannens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Den enskilde tjänstemannen har rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Om tjänstemannens önskemål inte kan tillgodoses skall arbetsgivaren på begäran

ange skälen för detta. Den enskilde tjänstemannens önskemål ska även vägas mot andra tjänstemäns behov och önskemål.

Vid ändring av tjänstemannens arbetstid skall arbetsgivaren informera tjänstemannen minst en månad innan ändringen genomförs.

### *Kommun- och regionsektor*

Följande exempel har kommit in till utredningen från Sveriges Kommuner och Regioner.

Kollektivavtalet Allmänna bestämmelser innehåller en bestämmelse om flexibel arbetstid som arbetsgivaren har möjlighet att införa i verksamheten. Detta innebär att arbetstagaren inom givna och begränsade tidsramar har frihet att förfoga över och förlägga viss del av sin arbetstid.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att medarbetaren själv får förtroendet att disponera över sin arbetstid. Arbetsgivaren behöver då inte fastställa något schema och medarbetaren har frihet att förlägga sin arbetstid efter eget önskemål. Arbetstiden ska dock anpassas efter verksamhetens behov. För medarbetare som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid kan exempelvis arbetstidens omfattning variera beroende på arbetsuppgifternas karaktär. Överenskommelsen bör vara skriftlig och kan träffas för begränsad tid, exempelvis årsvis, eller löpa tills vidare med en uppsägningstid. Det bör också klargöras hur eventuell frånvaro, övertid och mertid ska hanteras. Två av de centrala kollektivavtalen, huvudöverenskommelser, innehåller bestämmelser som innebär att möjligheten särskilt uppmärksammas.

Villkor för distansarbete i enlighet med det europeiska ramavtalet för distansarbete finns införlivat i kollektivavtalen genom centrala och lokala protokollsanteckningar i samtliga huvudöverenskommelser. Arbetstagaren kan få tillåtelse att tillfälligt arbeta på annan plats än det vanliga arbetsstället, t.ex. i hemmet. Det är arbetsgivaren som beslutar om detta och anger villkoren för arbetet, t.ex. att det gäller viss dag eller visst arbete. Även medarbetarens tillgänglighet, t.ex. via telefon eller mail, bör då beslutas. Då arbetet mer regelmässigt ska utföras på distans, bör även frågor om arbetets omfattning, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering regleras.

#### 4.7.4 Delledighet för närståendevård

Lagen om ledighet för närståendevård innehåller som redogjorts för ovan under avsnitt 4.4.1 en rätt för den som beviljats närståendepenning att vara ledig på deltid på 25, 50 eller 75 procent. Det är arbetstagaren själv som bestämmer hur ledigheten ska förläggas.

#### 4.7.5 Översiktligt om arbetstidslagstiftningen

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller regler om arbetstidens längd och förläggning. Lagen gäller enligt 1 § varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, med några få undantag enligt 2 §. Syftet med lagen är att ge ett skydd mot alltför stora uttag av arbetstid.

I 3 § regleras i vilka situationer det går att göra undantag från lagen. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från lagen i dess helhet, eller från ett antal i lagen angivna bestämmelser. Några bestämmelser får det även göras avvikelser från med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Många kollektivavtal på arbetsmarknaden innehåller avvikelser från och tillägg till arbetstidslagen.

Bestämmelser om ordinarie arbetstid och jourtid finns i lagens 5 och 6 §§. Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 40 timmar i veckan. Lagen reglerar också hur många timmar övertid det är tillåtet att arbeta, se 8–9 §§. Av 10 och 10 a §§ framgår vad som gäller för mer-tid vid deltidsanställningar.

Vad gäller arbetstidens förläggning finns det regler för när arbetstagaren ska informeras om ändringar i förhållande till den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning. Enligt 12 § ska detta ske minst två veckor i förväg. Beskedet får lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Arbetstidslagen innehåller vidare en huvudregel om minsta dygnsvila och en minsta veckovila, se 13 och 14 §§. Undantag från dygns- och veckovilan får göras i de i lagen stadgade situationerna under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Även vad som gäller vid nattarbete är reglerat inom

ramen för reglerna om arbetstidens förläggning, se 13 a §, liksom frågor om raster, måltidsuppehåll och pauser, se 15–17 §§.

Det är Arbetsmiljöverket som ansvarar för tillsynen över att lagen följs, 20 §. Myndigheten får enligt 22 § meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen ska följas. Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Lagen innehåller också straffbestämmelser och regler om sanktionsavgift, se 23–27 a §§.

Om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadens parter inte lyckats komma överens kan Arbetsmiljöverket enligt 19 § bevilja dispens från många av lagens regler om arbetstidens längd och förläggning. Som en allmän förutsättning för ett undantag gäller att det ska finnas särskilda skäl.

Vid avvikelser, både i kollektivavtal och när Arbetsmiljöverket beviljar dispens, måste hänsyn tas till de begränsningar som finns i EU:s arbetstidsdirektiv<sup>7</sup> och i arbetsmiljölagen (1977:1160). Avvikelserna måste enligt 3 och 19 §§ hålla sig inom arbetstidsdirektivets gränser och inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av direktivet. Skulle avvikelserna innebära mindre förmånliga villkor är avtalet ogiltigt. Denna s.k. EU-spärr har betydelse vid avvikelser som gäller sammanlagd arbetstid, dygnsvila, nattarbete, veckovila och raster.

Arbetstidslagen kompletteras av arbetstidsförordningen (1982:901). Förordningen innehåller bl.a. bemyndiganden för Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter om lagens tillämpning.

### *Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö*

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), de s.k. OSA-föreskrifterna, reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. OSA-föreskrifternas 12 § innehåller riktlinjer för arbetstidens förläggning och stadgar att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Kopplat till 12 § finns även följande allmänna råd.

---

<sup>7</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Arbetsgivaren bör redan vid planeringen av arbetet ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är

1. skiftarbete,
2. arbete nattetid,
3. delade arbetspass,
4. stor omfattning av övertidsarbete,
5. långa arbetspass, och
6. långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.

Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Arbetsgivaren bör även ta hänsyn till att arbetstidens förläggning påverkar risken för olyckor. I arbetstidslagen (1982:673) anges gränser för hur många timmar arbetstagare som mest får arbeta och vilka viloperioder de minst ska ha. Arbetstidslagen anger därmed de yttersta gränserna för arbetstiden men innehåller inga regler om hur arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstidens förläggning i arbetsmiljöarbetet.

## 4.8 Skydd mot uppsägning och bevisbörd

### 4.8.1 Anställningsskyddslagen

De grundläggande reglerna om arbetstagares anställningsskydd finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Enligt 7 § ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad och ett avskedande får enligt 18 § ske endast om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det föreläggat saklig grund för uppsägning eller för att arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden på ett sådant sätt att arbetsgivaren har laga grund för avskedande.

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund eller har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska uppsägningen eller avskedandet förklaras ogiltigt om arbetstagaren begär det, 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen.

En uppsägning eller ett avskedande som enbart beror på att en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjescäl kan inte anses vara sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen. För att också de arbetstagare som är undantagna från anställningsskyddslagen ska tillförsäkras ett motsvarande skydd finns det särskilda bestämmelser i de

tre ledighetslagarna vilka gäller för samtliga arbetstagare (16 § första stycket 7 och 17 § föräldraledighetslagen, 24 § lagen om ledighet för närståendevård och 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl). De arbetstagare som är undantagna från anställningsskyddslagens tillämpning framgår av 1 §.

Anställningsskyddslagen blir typiskt sett inte aktuell vid mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida. Då handlar det i stället om arbetsgivarens arbetsledningsrätt och gränserna för den. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är en allmän rättsgrundsats som innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma över arbetsorganisationen, metoder och produktionssätt. Arbetsledningsrätten innebär även att arbetsgivaren inom ramen för anställningsavtalet bestämmer om bl.a. arbetsuppgifterna, sättet för arbetets utförande och platsen för arbetet. En arbetsgivare har även rätt att omplacera arbetstagare inom ramen för arbetstagarnas arbetsskyldighet. En generell begränsning av arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagare formulerades i den s.k. bastubadarprincipen, AD 1978 nr 89. Principen inskränker arbetsledningsrätten på så sätt att en omplacering som sker på grund av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar, ska kunna prövas rättsligt på ett sätt som påminner om vad som gäller vid uppsägning. I sådana fall krävs att det finns godtagbara skäl för omplaceringen.

Arbetsledningsrätten får inte heller utövas på ett godtyckligt eller annars otillbörligt sätt. Detta brukar också uttryckas så att ett arbetsledningsbeslut inte får stå i strid med lag och goda seder på arbetsmarknaden. Utrymmet för att angripa arbetsledningsåtgärder för att de strider mot god sed anses dock vara snävt, se AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80.

Arbetsledningsrätten kan också begränsas genom kollektivavtal och tvingande lagstiftning som t.ex. diskrimineringslagen.

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det finns saklig grund för uppsägning eller laga grund för avskedande.

## 4.8.2 Ledighetslagarna

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet i enlighet med föräldraledighetslagen ska uppsägningen eller avskedandet enligt 17 § ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Enligt 24 § lagen om ledighet för närståendevård får en arbetstagare inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen. Om så ändå sker ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

På samma sätt som i lagen om ledighet för närståendevård får en arbetstagare enligt 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen. Om arbetstagaren ändå sägs upp eller avskedas ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Av 24 § föräldraledighetslagen framgår att om en arbetssökande eller en 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 något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Någon motsvarande bevislätnadsregel finns inte i lagen om ledighet för närståendevård eller i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

## 4.9 Arbetstagarnas rättigheter och skydd

### 4.9.1 Förbud mot missgynnande behandling av föräldrar

#### *Skyddet i föräldraledighetslagen*

En arbetsgivare får enligt 16 § föräldraledighetslagen inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledigheten. Med missgynnande avses enligt lagens förarbeten en behandling som kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande och som exempel nämns bl.a. att gå

miste om en befordran eller att komma efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor. Om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren borde eller skulle ha tillämpat för arbetstagaren om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet, ska det anses vara ett missgynnande. Se propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 122).

Missgynnandet måste ha samband med föräldraledigheten för att omfattas av förbudet i föräldraledighetslagen. Enligt lagens förarbeten innebär det inte att det behöver vara den enda orsaken till arbetsgivarens agerande (prop. 2005/06:185 s. 122 f.). Om föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens beslut är detta alltså tillräckligt för att ett samband ska anses finnas.

Förbudet mot missgynnande enligt 16 § 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.

Förbudet mot missgynnande gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Syftet med undantagsbestämmelsen är enligt lagens förarbeten att undvika att föräldralediga inte gynnas på ett sätt som framstår som orättvist mot andra arbetstagare (prop. 2005/06:185 s. 124). Som exempel nämns bl.a. att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under ledigheten och att en arbetstagare som på grund av ledigheten inte längre arbetar på obekvämt arbetstid inte får något OB-tillägg. Utrymmet för att tillämpa undantagsbestämmelsen är starkt



begränsat och det ska ske med stor restriktivitet, vilket framgår av t.ex. AD 2009 nr 45.

Det har av DO framförts till utredningen att rekvisitet ”nöd- vändig följd av ledigheten” i föräldraledighetslagen och övriga ledig- hetslagar saknar stöd i EU-direktiven på området, bl.a. föräldraledig- hetsdirektivet<sup>8</sup>, som därmed enligt DO:s uppfattning inte är korrekt införlivat.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får den närmare tillämp- ningen av bestämmelsen om förbudet mot missgynnande behandling bestämmas. Det framgår av 2 § tredje stycket föräldraledighetslagen. Att det är den närmare tillämpningen som är s.k. semidispositiv innebär att de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44).

### *Kvinnliga föräldrar skyddas även av diskrimineringslagen*

Missgynnande på grund av föräldraledighet kan i vissa fall också anses vara diskriminering på grund av kön och därmed strida mot diskrimineringslagen. Då det bara är diskriminering på grund av mammaledighet och graviditet som omfattas är det bara kvinnor som kan åberopa skyddet enligt lagen. Att diskriminering av gravida och mammalediga kvinnor är direkt könsdiskriminering följer bl.a. av artikel 2.2 c likabehandlingsdirektivet<sup>9</sup> och EU-domstolens praxis, se t.ex. Dekker C-177/88, Herz C-179/88, Webb C-32/93 och Brown C-394/96.

## **4.9.2 Skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor vid vård av närstående**

En arbetstagarare ska inte behöva godta minskade förmåner eller för- sämrade arbetsförhållanden, i annan utsträckning än vad som följer av uppehållet i arbetet, enbart av det skälet att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen om ledighet för

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

närståendevård. Det framgår av 25 § i den lagen. Av det skälet ska arbetstagaren inte heller behöva acceptera en annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

#### **4.9.3 Skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor vid ledighet av trängande familjeskäl**

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet av trängande familjeskäl är inte skyldig att enbart på grund av det godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten. Arbetstagaren behöver inte heller godta någon annan omplacering än en som kan genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Detta framgår av 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

#### **4.9.4 God arbetsmiljö och skydd mot kränkande särbehandling**

Arbetsmiljölagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall och reglerar inte frågor om kompensation och skuld. Syftet med arbetsmiljölagen är utöver att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö, 1 kap. 1 §. Portalparagrafen om hur arbetsmiljön ska vara beskaffad finns i 2 kap. 1 §. Av den framgår bl.a. att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsmiljölagen är en s.k. ramlag och Arbetsmiljöverket har bemyndigats att meddela föreskrifter som förtydligar och preciserar lagen.

OSA-föreskrifterna, som har meddelats med stöd av detta bemyndigande, reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön, 1 §. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning och det är arbetsgivaren som har ansvaret för att föreskrifterna följs, 2 och 3 §§.

Kränkande särbehandling definieras i föreskrifterna som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap, 4 §. Reglerna om kränkande särbehandling finns i 13 och 14 §§. Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, vad mottagaren ska göra med informationen och hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Arbetsgivaren ska också göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön, 3 §. Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna och vidta åtgärder så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas i fortsättningen, 9 och 10 §§.

#### 4.9.5 Föreningsrätt

Föreningsrätt innebär en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan bildas. Detta framgår av 7 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Enligt 8 § ska föreningsrätten lämnas okränkt. En kränkning av föreningsrätten är bl.a. om någon på arbetsgivarsidan vidtar en åtgärd till skada för en arbetstagare för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt, eller för att förmå arbetstagaren att inte utnyttja sin föreningsrätt. Föreningsrättskränkande åtgärder kan vara av vitt skilda slag. En arbetsgivares åtgärd att frånta en arbetstagare vissa arbetsuppgifter eller att förflytta en arbetstagare till sämre arbetsförhållanden är exempel på sådant som kan utgöra en föreningsrättskränkning, om åtgärden innefattar en försämring för arbetstagaren, AD 2000 nr 74. I begreppet åtgärd ligger

att det ska vara något konkret, AD 1982 nr 33. Även ett hot om en åtgärd kan vara att anse som en föreningsrättskränkning, se t.ex. AD 1983 nr 95 och AD 1987 nr 65. Enligt den sistnämnda domen kan redan en underrättelse eller ett varsel om uppsägning vara en föreningsrättskränkning, om det finns ett föreningsrättskränkande syfte med åtgärden.

Om föreningsrättskränkningen sker genom att ett avtal sägs upp eller genom en annan rättshandling, är rättshandlingen ogiltigt, 8 § tredje stycket medbestämmandelagen.

#### **4.9.6 Straffrättsliga bestämmelser**

Även straffrättsliga bestämmelser kan bli aktuella som skydd för arbetstagare. Trakasserier från t.ex. en arbetsgivares sida kan under vissa förutsättningar utgöra ofredande enligt 4 kap. 7 § brottsbalken. Vidare kan bestämmelserna om förtal eller förolämpning i 5 kap. brottsbalken bli aktuella, beroende på omständigheterna. Även 17 kap. 10 § brottsbalken kan nämnas. Av den bestämmelsen följer att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett utsaga vid domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd kan dömas för övergrepp i rättssak.

#### **4.10 Skydd för arbetstagarnas företrädare**

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) innehåller regler till skydd för fackliga förtroendemän i deras fackliga verksamhet. Regler som kan få betydelse för fackliga förtroendemän finns även i annan lagstiftning, som medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen. Enligt 3 § förtroendemannalagen får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. I det ingår också enligt lagens förarbeten att arbetsgivaren i skälig omfattning ska underlätta det fackliga arbetet, se Kungl. Maj:ts proposition nr 88 år 1974 med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m. s. 162.

I förtroendemannalagen finns det även ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida. En facklig förtroendeman får enligt 4 § inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anled-

ning av sitt uppdrag. När uppdraget har upphört ska arbetstagaren också vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han eller hon inte haft något fackligt uppdrag. Skyddsombud ges också ett motsvarande skydd i 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen.

## 4.11 Sanktioner

Föräldraledighetslagen (22 §), lagen om ledighet för närståendevård (26 §) och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (5 §) är alla tre skadeståndssanktionerade, dvs. en arbetsgivare som bryter mot bestämmelser i dessa lagar kan bli skyldig att betala skadestånd. En arbetstagare vars rättigheter enligt någon av lagarna kränkts kan väcka talan i domstol och kräva både ersättning för förlust, s.k. ekonomiskt skadestånd, och ersättning för den kränkning som åtgärden inneburit, s.k. allmänt skadestånd. Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med ledighet enligt någon av lagarna ska uppsägningen eller avskedandet dessutom ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Även en arbetsgivare som bryter mot förtroendemannalagen kan bli skyldig att betala skadestånd, 10 §.

Den arbetsgivare som bryter mot diskrimineringslagen kan bli skyldig att betala diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd, 5 kap. 1 § diskrimineringslagen. Det finns även en möjlighet att ogiltigförklara diskriminerande bestämmelser i avtal, t.ex. anställningsavtal och kollektivavtal, se 5 kap. 3 §. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har en rätt att föra talan för enskilda arbetstagare i dessa frågor under förutsättning att den enskilda går med på det. För att DO ska ha rätt att föra talan krävs det också att en arbetstagarorganisation som har rätt att föra arbetstagarens talan inte gör det. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. 2 § diskrimineringslagen.

DO har även en rätt att föra talan för enskilda om skadestånd på grund av missgynnande enligt föräldraledighetslagen. DO har dock inte något tillsynsansvar över föräldraledighetslagen på det sätt som ombudsmannen har för diskrimineringslagen.

DO utövar tillsyn över att bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen följs. Enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen kan en arbetsgivare som inte följer bestämmelserna föreläggas att fullgöra

sina skyldigheter vid vite av Nämnden mot diskriminering på framställning av DO. Om DO förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet, bl.a. när det gäller möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

När detta skrivs finns det såvitt utredningen känner till inte något ärende som avgjorts av Nämnden mot diskriminering som rör frågan om aktiva åtgärder för möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

När det här skrivs pågår också Utredningen om en effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen (A 2019:03) som bl.a. ska överväga om nuvarande bestämmelser i diskrimineringslagen om tillsyn vad gäller aktiva åtgärder är ändamålsenliga för en effektiv efterlevnad av bestämmelserna och vid behov föreslå ändringar som kan leda till en ökad efterlevnad. Uppdraget ska redovisas senast den 1 oktober 2021. Ett delbetänkande ska lämnas senast den 15 december 2020 (dir. 2018:99, 2019:63 och 2020:102).

## 4.12 Likabehandlingsorgan

Sedan 2009 är det DO som är det jämställdhetsorgan i Sverige som medlemsstaterna är skyldiga att utse enligt artikel 20 i likabehandlingsdirektivet.

Av diskrimineringslagen (4 kap. 1 §) framgår att DO bl.a. har till uppgift att utöva tillsyn över den lagen. Enligt 1 § lagen (2008:568) om diskrimineringsombudsmannen ska DO även verka för att diskriminering som har samband med de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. DO ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett dessa sju grunder. DO ska vidare enligt 2 § genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter och enligt 3 § inom sitt verksamhetsområde

- informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,

- följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,
- följa forsknings- och utvecklingsarbete,
- hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och
- ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

Enligt 25 § föräldraledighetslagen har DO rätt att föra talan för en enskild individ när det gäller förbudet mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet. Arbetstagarorganisationer har också en rätt att föra talan för sina medlemmar. I ett sådant fall får DO bara föra talan om arbetstagarorganisationen inte gör det.





## 5 Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse

### 5.1 Direktivets krav på rätt till betald ledighet i samband med ett barns födelse är uppfyllt i svensk rätt

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till betald ledighet för pappor eller motsvarande medföräldrar i samband med ett barns födelse.

#### 5.1.1 Rätt till tio dagars betald ledighet i samband med barns födelse

Den rätt till tio dagars s.k. pappaledighet i samband med arbetstagarens barns födelse som föreskrivs i balansdirektivet är en nyhet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup>. Enligt balansdirektivet ska det under ledigheten också finnas en rätt till betalning eller ersättning. Motsvarande ska även gälla för en medförälder, om det erkänns i nationell rätt. Rätten till ledighet får inte göras beroende av någon kvalifikationsperiod i arbete eller anställning och inte heller av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus. Rätten till betalning eller ersättning får däremot göras beroende av tidigare anställningsperioder som inte får överstiga sex månader. Medlemsstaterna får också bestämma om en del av ledigheten får tas ut före barnets födelse eller om den i sin helhet måste tas ut efter. Medlemsstaterna får även besluta om ledigheten får tas ut i flexibla former, t.ex. genom

<sup>1</sup> 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.

ledighet under en del av en dag. Relevanta bestämmelser i balansdirektivet finns i artikel 3.1 a, 4, 8.1 och 8.2.

I svensk rätt finns det redan en rätt till tio dagars ledighet med tillfällig föräldrapenning för pappor i samband med ett barns födelse. Detsamma gäller för förälder som avses i 1 kap. 9 § föräldrabalken, som gäller två kvinnor som skaffar barn tillsammans under vissa förutsättningar. Det finns också en omfattande rätt till föräldraledighet med föräldrapenning.

Rätten till ledighet och rätten till ersättning är ofta sammankopplade med varandra i svensk rätt. Så är fallet vid de tio dagarnas ledighet i samband med ett barns födelse. Enligt 13 kap. 10 § socialförsäkringsbalken (SFB) finns det en rätt till tillfällig föräldrapenning när en pappa eller förälder enligt 1 kap. 9 § föräldrabalken i samband med barnets födelse närvarar vid förlossningen, sköter hemmet eller vårdar barn. Av 14 § samma kapitel framgår att denna ersättning betalas ut under högst tio dagar. Rätten till ledighet följer av föräldraledighetslagen (1995:584). Enligt 8 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet när han eller hon får tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. SFB.

### 5.1.2 Ledigheten har en anknytning till barnets födelse

I skälen till balansdirektivet anges att ledigheten ska ha en klar anknytning till barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård. Avsikten är att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män, och att pappor ska ges möjlighet att tidigt knyta an till sina barn. Det framgår också att medlemsstaterna får bestämma inom vilken tid pappaledigheten måste tas ut (se skäl 19). Såväl i artikel 4 i balansdirektivet som i 13 kap. 10 § SFB används uttrycket ”i samband med” barnets födelse för att ange tidpunkten för när ledigheten respektive ersättningen är aktuell. I SFB har det närmare specificerats på så sätt att ersättningen kan tas ut till och med sextionde dagen efter barnets hemkomst från förlossningen (13 kap. 14 § SFB). Utredningens bedömning är att den svenska regleringen av när ersättning och ledighet får tas ut är i överensstämmelse med vad direktivet föreskriver.

### 5.1.3 Rätt till ledighet för medföräldrar

Bestämmelsen i 1 kap. 9 § föräldrabalken handlar om två kvinnor som har skaffat barn tillsammans. Om modern till barnet har genomgått en insemination eller befruktning utanför kroppen enligt 6 eller 7 kap. lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m. med samtycke av en kvinna som var moderns maka, registrerade partner eller sambo och det med hänsyn till samtliga omständigheter är sannolikt att barnet har tillkommit genom behandlingen, ska den som har lämnat samtycket anses som barnets förälder. Den personen har rätt till ledighet på samma sätt som pappor. Direktivets krav på att motsvarande medföräldrar ska ha rätt till samma ledighet som pappor är därigenom uppfylld.

### 5.1.4 Civilstånd eller familjestatus ges inte betydelse i strid med direktivet

Om personer är gifta, registrerade partners eller sambo med varandra kan ha betydelse för vem som anses vara barnets förälder enligt svensk rätt. Som framgår ovan gäller det när två kvinnor skaffar barn tillsammans. Ett annat exempel är att en man som är gift med modern ska anses vara barnets far enligt 1 kap. 1 § föräldrabalken. Detta bör emellertid inte anses innebära att civilstånd eller familjestatus ges betydelse för vem som har rätt till pappaledighet i strid med artikel 4.3 i balansdirektivet. Enligt den bestämmelsen ska nämligen civilstånd och familjestatus definieras i nationell rätt. Det anges också i skäl 18 att medlemsstaterna är behöriga att definiera vem som ska anses vara förälder, mamma eller pappa.

### 5.1.5 Inga kvalifikationskrav i strid med direktivet

För att en individ ska ha rätt till tillfällig föräldrapenning krävs som utgångspunkt att personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige. Personen ska också ha en fastställd sjukpenninggrundande inkomst (SGI).

För rätt till betalning tillåter balansdirektivet ett krav på tidigare anställningsperioder på högst sex månader. För rätt till ledighet föreskriver direktivet däremot att den rätten inte får göras beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid. Rätten till pappa-

ledighet är beroende av rätten till ersättning i svensk rätt. Därför kan det för svenska förhållanden inte heller ställas något kvalifikationskrav för rätten till ersättning.

Balansdirektivet är tillämpligt på arbetstagare. För arbetstagare som förvärvsarbetar i verksamhet här i landet gäller den arbetsbase-erade försäkringen från och med den första dagen av anställnings-tiden. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. 2 och 8 §§ SFB. För-säkringen börjar alltså gälla direkt, och något kvalifikationskrav i direktivets mening kan det inte anses vara fråga om.

Inte heller kravet på en SGI bör anses utgöra ett krav på viss tid i arbete eller anställning i strid med direktivet eftersom SGI fastställs på ett framåtsyftande sätt. En SGI ska nämligen fastställas när den försäkrade kan förväntas ha en viss årlig inkomst (se 23 kap. 2 och 3 §§ SFB). Av praxis, som också refereras i förarbetena till SFB, framgår att det inte alltid krävs att det aktuella arbetet har en var-aktighet på sex månader om den försäkrade har för avsikt att fort-sätta arbeta även efter att en kortare anställning upphör (se t.ex. FÖD 1981:6 och FÖD 1986:59).

Om kravet på en SGI skulle anses problematiskt, i motsats till utredningens slutsats, skulle en utökad rätt till ledighet kunna övervägas. Ett alternativ skulle i så fall kunna vara att införa en rätt till ledighet i föräldraledighetslagen för pappor eller föräldrar enligt 1 kap. 9 § föräldrabalken som skulle ha haft rätt till tillfällig föräldraper-ning enligt 13 kap. 10 § SFB om de hade haft en SGI. Det skulle kunna regleras t.ex. genom ett tillägg i 8 § föräldraledighetslagen. En annan möjlighet vore att införa en ny ledighetsgrund för dessa för-äldrar i tio dagar i samband med ett barns födelse. I så fall bör det också framgå att det inte gäller föräldrar som har rätt att vara lediga med tillfällig föräldraper-ning under motsvarande tid, så att det blir tydligt att det inte handlar om att utöka rätten till ledighet för för-äldrar som har rätt till tillfällig föräldraper-ning. Eftersom det enligt direktivet är möjligt med en kvalifikationsperiod på sex månader för ersättning under ledigheten bör det inte vara nödvändigt att utvidga rätten till ersättning på motsvarande sätt. Ytterligare ett sätt skulle kunna vara att i stället hantera rätten till tillfällig föräldraper-ning i samband med barns födelse och vid adoption inom ramen för för-äldraper-ningen på det sätt som föreslagits i betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101). Se vidare om detta nedan.

Utredningens uppdrag är att värna befintliga regelverk och system och endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat. Som framgår ovan anser utredningen inte att det finns behov av några ändringar med anledning av direktivets bestämmelser om ledighet för pappor eller motsvarande medföräldrar.

### 5.1.6 Nivån på ersättningen är tillräckligt hög

Avsikten med att föreskriva att ersättning ska betalas ut är enligt direktivet att öka incitamenten att ta ut ledigheten, i synnerhet för män (skäl 29). Direktivet föreskriver i artikel 8.2 att betalningen eller ersättningen ska garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl. För svenska förhållanden är det därför relevant att göra en jämförelse med vad som betalas ut i sjukpenning.

Sjukpenning och tillfällig föräldrapenning beräknas på ungefär samma sätt. Nivån på ersättningen är i båda fallen strax under 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Det finns emellertid en skillnad när det gäller taket för hur hög inkomst som kan ligga till grund för beräkningen av ersättningen. Taket för sjukpenningen höjdes 2018 till 8 prisbasbelopp (se 25 kap. 5 § andra stycket SFB), men för tillfällig föräldrapenning är taket fortfarande 7,5 prisbasbelopp. Det innebär att individer som har en årsinkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp kommer att få ett något lägre belopp i ersättning vid pappaledighet än vad som hade betalats ut med anledning av ett sjukdomsfall. Att betalningen eller ersättningen ska garantera en inkomst som minst motsvarar vad arbetstagaren skulle ha fått vid arbetsavbrott av hälsoskäl talar därför för att taket för beräkningen av den tillfälliga föräldrapenningen vid pappaledighet skulle behöva höjas till 8 prisbasbelopp. För ett minimigenomförande av balansdirektivet skulle i så fall höjningen av taket begränsas till att gälla endast vid beräkningen av den tillfälliga föräldrapenningen i samband med barns födelse och vid adoption.

Av artikel 8.2 framgår emellertid även att eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. I den engelska språkversionen av balansdirektivet är begreppet som används ”ceiling”, dvs. tak. Sådana tak för vilka inkomster som kan ligga till grund för beräkningen av

ersättningen förekommer även i andra medlemsstater och har behandlats under förhandlingarna om direktivet.

Direktivets krav på att nivån på ersättningen vid pappaledighet ska vara samma som nivån på ersättningen vid sjukskrivning är enligt utredningen uppfyllt i svensk rätt eftersom nivån på ersättningen i båda fallen är strax under 80 procent. Eftersom direktivet anger att eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla bör det enligt utredningen vara förenligt med direktivet att behålla en ordning där taket för den ersättning som läggs till grund för beräkningen är lägre vid pappaledighet än vid sjukskrivning. En annan tolkning skulle medföra att bestämmelsen om högsta gränser saknar betydelse.

Medlemsstaterna uppmanas emellertid att på nationell nivå föreskriva samma betalning eller ersättning för pappaledighet som för mammaledighet eftersom syftet med ledigheten är detsamma – att barnet ska kunna knyta an till sina föräldrar, se skäl 30 i balansdirektivet. Detta är alltså inte ett uttryckligt krav enligt direktivet.

I Sverige är rätten till mammaledighet inte förbunden med någon särskild rätt till ersättning. Den obligatoriska ledigheten följer av 4 § föräldraledighetslagen, och en mamma som vill ha ersättning får ansöka om föräldrapenning. Se angående föräldraledighet och föräldrapenning även avsnitt 4.2 och 4.3. Vid en jämförelse blir ersättningen i form av föräldrapenning i det enskilda fallet högre för personer som har en inkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp per år eftersom taket för beräkning av föräldrapenning är högre, närmare bestämt 10 prisbasbelopp per år. Detta kan i och för sig anses tala för att taket för ersättningen vid pappaledighet bör höjas. Ett förslag om att rätten till tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse och vid adoption tas bort och att ersättningen för motsvarande ändamål i stället ska lämnas inom ramen för föräldrapenningen lades fram i SOU 2017:101 (s. 562 f.). Förslaget har när detta skrivs inte lett till lagstiftning.

Utredningens uppdrag är emellertid endast att föreslå nödvändiga förändringar, och uppmaningen till medlemsstaterna att föreskriva samma betalning som vid mammaledighet uppfattar utredningen som en rekommendation. Pappor eller andra medföräldrar har dessutom en lika omfattande rätt till föräldraledighet och föräldrapenning som mammor. Under barnets första år finns också möjlighet att ta ut s.k. dubbeldagar, dvs. att båda föräldrarna samtidigt tar ut föräldrapenning för samma barn (se 14 kap. 4 a § SFB). I praktiken

har pappor eller andra medföräldrar därför möjlighet till ledighet med samma ersättningsnivå som mammor under den aktuella perioden, även om det då inte finns krav på anknytning till barnets födelse på det sätt som föreskrivs för de tio dagarna. För att få föräldrapenning krävs också att föräldern vårdar barnet, medan det för de tio dagarna gäller att föräldern ska närvara vid förlossningen, sköta hemmet eller vårda barn. Under förutsättning att en pappa eller motsvarande medförälder vårdar barnet kan han eller hon alltså välja att ta ut föräldrapenning i stället för tillfällig föräldrapenning i anslutning till barnets födelse. Då beräknas ersättningen med ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp i stället för 7,5 prisbasbelopp.

Sammanfattningsvis är det utredningens bedömning att nivån på ersättningen för de tio dagarnas ledighet i samband med barns födelse eller adoption är tillräckligt hög för att uppfylla balansdirektivets krav.





## 6 Föräldraledighet

### 6.1 Direktivets krav på rätt till fyra månaders föräldraledighet är uppfyllt i svensk rätt

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet.

Enligt balansdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att varje arbetstagare har en individuell rätt till föräldraledighet i fyra månader. Ledigheten ska tas ut innan barnet når en viss ålder. Den åldern ska fastställas av medlemsstaterna eller genom kollektivavtal och får vara högst åtta år. Detta stämmer överens med de krav som gäller enligt föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup>. I artikel 5.1 i balansdirektivet anges också att åldern ska fastställas med målet att säkerställa att vardera föräldern kan utöva sin rätt till föräldraledighet på lika villkor. Medlemsstaterna får göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga ett år, artikel 5.2.

Föräldraledighetslagen (1995:584) uppställer inte något krav på att en arbetstagare måste ha varit anställd en viss tid för att få rätt till ledighet. En arbetstagare har enligt 5 § första stycket rätt till hel föräldraledighet för vård av barn tills dess att barnet är 18 månader. Om båda föräldrarna vårdar barnet kan båda vara lediga samtidigt, se prop. 1977/78:104 med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn m.m. s. 33 och 43.

Utöver rätten till hel ledighet de första 18 månaderna finns det en rätt att vara ledig på heltid eller deltid när föräldrapenning betalas ut,

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

5 § första stycket och 6 § föräldraledighetslagen. Föräldrapenning lämnas som längst till dess barnet har fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. Föräldrapenning lämnas under sammanlagt högst 480 dagar för båda föräldrarna. Vid gemensam vårdnad delas föräldrapenningen lika mellan föräldrarna, dvs. vardera föräldern får 240 dagar. Detta framgår av 12 kap. 12, 13 och 15 §§ socialförsäkringsbalken (SFB).

Inför föräldraledighetsdirektivets ikraftträdande 2010 gjordes bedömningen att Sverige uppfyllde direktivets krav genom dessa bestämmelser. I promemorian Genomförande av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44) föreslogs inte några ändringar av svensk rätt med anledning av att rätten till ledighet utökades från tre till fyra månader enligt direktivet. Vid den tidpunkten lämnades föräldrapenning som längst till dess barnet fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet avslutat det första skolåret i grundskolan.

I januari 2014 infördes en begränsning av möjligheten att ta ut föräldrapenning, och därmed möjligheten att vara föräldraledig med föräldrapenning, på så sätt att föräldrapenning efter barnets fyraårsdag lämnas under högst 96 dagar sammanlagt för föräldrarna. Samtidigt höjdes åldersgränsen för möjligheten att ta ut föräldrapenning från åtta till tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. 384 dagar av föräldraledigheten måste alltså tas ut innan barnet fyllt fyra år för att inte dagar ska gå förlorade. Därefter kan 96 dagar tas ut fram till dess att barnet fyllt tolv år.

När dessa förändringar gjordes analyserades frågan om förenligheten med föräldraledighetsdirektivet inte närmare. I propositionen Nya åldersgränser och ökad flexibilitet i föräldraförsäkringen (prop. 2013/14:4) nämns inte föräldraledighetsdirektivet. Det konstaterades dock att förslaget om förändrade åldersgränser i föräldrapenningen var förenligt med den EU-rättsliga reglering som gällde då (prop. 2013/14:4 s. 60).

En förälder har alltså rätt till hel föräldraledighet från barnets födelse tills det att barnet fyllt 18 månader och en rätt till ledighet med föräldrapenning under 192 dagar per förälder (cirka 6,4 månader) som måste tas ut före barnets fyraårsdag. Denna rätt till ledighet uppfyller med god marginal de fyra månaders individuell föräldraledighet som balansdirektivet kräver. Eftersom de 18 månaderna måste tas ut direkt efter barnets födelse och 192 dagar med föräldra-

penning måste tas ut innan barnet fyllt fyra år är gällande rätt också förenlig med direktivets krav att ledigheten ska tas ut innan barnet når en viss ålder som högst får vara åtta år. Utredningens bedömning är att gällande regler möjliggör för båda föräldrarna att ta ut föräldraledigheten på lika villkor och att det inte behövs några lagändringar för att genomföra balansdirektivets bestämmelse om en individuell rätt till fyra månaders föräldraledighet.

## 6.2 Även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade

**Förslag:** I likhet med vad som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå ska dagar med föräldrapenning på grundnivå vara reserverade och därmed inte kunna avstås till den andra föräldern.

Artikel 5.2 i balansdirektivet föreskriver att två månaders föräldraledighet inte ska kunna överlåtas mellan föräldrarna. För dessa månader ska också betalning eller ersättning fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter på ett sådant sätt att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet, artikel 8.1 och 8.3.

Eftersom alla föräldrar som vårdar ett barn har rätt till hel föräldraledighet under barnets första 18 månader finns det enligt svensk lagstiftning en individuell rätt till ledighet som inte kan överlåtas. Den rätten till ledighet finns oberoende av om föräldrapenning betalas ut.

Föräldrapenning kan däremot som utgångspunkt överlåtas och därmed i praktiken också sådan ledighet som den berättigar till. Det gäller dock inte för de 90 dagar (cirka tre månader) med föräldrapenning på sjukpenningnivå som är reserverade för vardera föräldern och inte går att överlåta, 12 kap. 17 § SFB. Någon motsvarande begränsning finns inte för föräldrar som inte har rätt till föräldrapenning på sjukpenningnivå.

Att föräldraledighet inte ska få överlåtas är inte någon nyhet i balansdirektivet. Enligt föräldraledighetsdirektivet ska en av fyra månaders ledighet som en förälder har rätt till inte kunna överlåtas. Närmare bestämmelser ska enligt föräldraledighetsdirektivet fastställas på nationell nivå genom lagstiftning och/eller kollektivavtal med beaktande av gällande regler i medlemsstaterna.

När föräldraledighetsdirektivet genomfördes i Sverige gjordes bedömningen att dessa bestämmelser inte föranledde någon ändring av svensk lagstiftning (Ds 2010:44 s. 18 f.). Vid den tidpunkten kunde 60 av 240 dagar med föräldrapenning inte överlätas till den andra föräldern. Antalet dagar har sedan dess utökats till 90, se 12 kap. 17 § SFB och propositionen En mer jämställd föräldrapenning (prop. 2014/15:124).

En nyhet i balansdirektivet är att den ledighet som inte får överlätas ska vara förenad med en rätt till betalning. Nivån på betalningen ska fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter, artikel 8.3.

För föräldrar som har gemensam vårdnad delas dagarna med föräldrapenning lika (12 kap. 17 § SFB). Om båda föräldrarna har rätt till föräldrapenning på sjukpenningnivå är det tydligt att direktivets krav på två månaders betald ledighet som inte får överlätas är uppfyllt genom att 90 dagar med föräldrapenning är reserverade och inte får avstås till den andra föräldern (12 kap. 17 § SFB). Det medför i sin tur att även möjligheten att ta ut ledighet är reserverad i motsvarande mån.

Om föräldrar med gemensam vårdnad inte har rätt till föräldrapenning på sjukpenningnivå, eller om så är fallet för en av dem, är situationen annorlunda. För en förälder som får ersättning på grundnivå under de 195 dagar som ersätts på sjukpenningnivå eller grundnivå innebär gällande rätt att dessa dagar fritt får överlätas till den andra föräldern. Ersättning på grundnivå får den förälder som inte har någon sjukpenninggrundande inkomst (SGI) eller har en SGI som ger en lägre föräldrapenning än grundnivån, dvs. 250 kronor per dag. Omräknat till årsinkomst innebär det cirka 117 500 kronor. Det kan t.ex. röra sig om en förälder som arbetar deltid och inte har en SGI-skyddad inkomst sedan tidigare.

Å ena sidan har alla arbetstagare en individuell rätt till hel föräldraledighet tills barnet blir 18 månader. Visserligen är den, i likhet med vad som gäller för mammaledighet, inte kopplad till någon särskild rätt till ersättning. Men det är inte något som hindrar att en förälder, på samma sätt som vid mammaledighet, väljer att ta ut föräldrapenning under denna tid. Om det rör sig om dagar på grundnivå kan dock föräldrapenningen fritt överlätas.

Enligt balansdirektivet får medlemsstaterna göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller an-

ställningstid som inte får överstiga ett år, artikel 5.4. Den möjligheten skulle kunna utnyttjas för att förena rätten till föräldraledighet med en rätt till betalning eller ersättning och även för att reservera dagar. En arbetstagare som har arbetat under ett års tid, dvs. under den högsta tillåtna kvalifikationsperioden, bör i de allra flesta fall ha en tillräckligt hög inkomst för att få en SGI som berättigar till föräldrapenning på sjukpenningnivå och som därmed träffas av överlåtelseförbudet. Det kan alltså argumenteras för att svensk lagstiftning är förenlig med direktivet även i det här avseendet. I sammanhanget bör också kunna beaktas att arbetsbaserad ersättning på grundnivå bara betalas ut till personer med en låg inkomst och därmed en låg sysselsättningsgrad. Det kan i sin tur medföra att det finns ett mindre behov av ledighet i form av reserverad tid. Att det s.k. 240-dagarsvillkoret, se 12 kap. 35 § SFB, inte utgör något problem i det här sammanhanget framgår av utredningens bedömning av villkoret nedan. Sammanfattningsvis innebär ett sådant här synsätt att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om att två månaders betald ledighet ska vara reserverad för vardera föräldern.

Å andra sidan måste det ifrågasättas om balansdirektivet ger utrymme för att göra skillnad mellan föräldrar som har föräldrapenning på sjukpenningnivå respektive föräldrapenning på grundnivå i förhållande till överlåtelseförbudet. Utredningens uppfattning är att det inte är möjligt. Direktivet kopplar samman rätten till ersättning med den ledighet som en förälder inte ska ha möjlighet att överlåta till den andra föräldern. För att direktivet ska anses genomfört bör individer som omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet och därmed har rätt till föräldrapenning och föräldraledighet inte ha möjlighet att överlåta dagar med föräldrapenning, oavsett om det är fråga om dagar på sjukpenningnivå eller grundnivå. Det gäller särskilt mot bakgrund av att åtgärden att reservera dagar med föräldrapenning har vidtagits av den svenska lagstiftaren med syfte att främja ett mer jämställt uttag av föräldraledighet, vilket även är syftet med balansdirektivet.

De föräldrar som är försäkrade för arbetsbaserade förmåner är arbetstagare, men de kan också vara egenföretagare. För egenföretagare gäller dock speciella regler för beräkning av SGI under det s.k. uppbyggnadsskedet under företagets första 36 månader. Reglerna innebär att egenföretagare under de första tre åren inte kan få en så

låg SGI att de får föräldrapenning på grundnivå. Se 25 kap. 9 § SFB. För att en egenföretagare ska hamna i gruppen av föräldrar som är försäkrade för arbetsbaserade förmåner och har föräldrapenning på grundnivå ska han eller hon haft företaget i mer än 36 månader och därefter haft en årsinkomst understigande cirka 117 500 kronor, vilket gör att det endast bör handla om ett fåtal individer. Bland de föräldrar som har rätt till föräldrapenning på grundnivå och är försäkrade för arbetsbaserade förmåner kan det alltså finnas ett fåtal egenföretagare som inte omfattas av balansdirektivet.

Bland de föräldrar som har rätt till föräldrapenning på grundnivå finns det även individer som har rätt till ersättning grundat på bosättning, som inte är arbetstagare i Sverige. De omfattas inte heller av balansdirektivet.

Eftersom egenföretagare och individer som har rätt till ersättning grundat på bosättning inte är arbetstagare skulle det kunna övervägas att lämna dem utanför det utökade tillämpningsområdet. Den reserverade tiden skulle då endast utökas till att gälla för de föräldrar som är försäkrade för arbetsbaserade förmåner, har en SGI och inte är egenföretagare. Ytterligare ett alternativ skulle kunna vara att endast reservera två månader för dessa individer, dvs. den lägsta nivå som direktivet kräver. Enligt utredningen skulle det emellertid leda till ett alltför komplicerat system som vore svårt att tillämpa. Det skulle även innebära stora kostnader för Försäkringskassan att behöva separera arbetsbaserad och bosättningsbaserad föräldrapenning på grundnivå. Utredningen anser därför att alla föräldrar som har rätt till föräldrapenning på grundnivå ska omfattas av förslaget.

Utredningens slutsats är att balansdirektivet bör genomföras på så sätt att även dagar med föräldrapenning på grundnivå reserveras för den ena föräldern i motsvarande mån som gäller för dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Utredningens förslag värnar befintliga regler och ansluter till gällande systematik i svensk rätt.

### 6.2.1 Förälder med ensam vårdnad

En förälder som har ensam vårdnad om ett barn får föräldrapenning för samtliga dagar, 12 kap. 14 § SFB. Detta innebär att den förälder som inte har vårdnaden inte har någon rätt till ersättning under sin föräldraledighet och då inte heller har några för sig reserverade dagar.

Utredningens uppdrag är att endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat, samt att värna befintliga regler och system. Enligt balansdirektivet får medlemsstaterna själva fastställa vilka personer som i direktivet ska anses vara förälder, mamma och pappa (skäl 18). Svensk rätt innebär att ”förälder” i det här sammanhanget även förutsätter att föräldern är vårdnadshavare. Då det enligt direktivet är medlemsstaterna som ska fastställa vem som är förälder är det utredningens bedömning att den svenska ordningen är förenlig med balansdirektivet.

### 6.2.2 240-dagarsvillkoret

För att en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning ska få ersättning på sjukpenningnivå eller grundnivå under de första 180 dagarna för barnet krävs det att han eller hon uppfyller det s.k. 240-dagarsvillkoret, 12 kap. 37 § SFB. Villkoret innebär att en förälder under minst 240 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten för födelsen måste ha varit försäkrad för sjukpenning och att han eller hon under alla dessa dagar skulle ha haft rätt till en sjukpenning som överstiger lägstanivån för föräldrapenning, 12 kap. 35 § SFB. Frågan är om detta gör att en förälder som är försäkrad för enbart arbetsbaserad föräldrapenning inte kommer att ha tillräckligt med tid som kan reserveras.

Eftersom 240-dagarsvillkoret endast gäller de första 180 dagarna räknat för samtliga dagar för barnet innebär det att det efter att dessa tagits ut återstår 210 dagar (390–180) som kan tas ut på sjukpenningnivå eller grundnivå. Det finns alltså tillräckligt många dagar kvar för att 60 dagar för vardera föräldern ska vara reserverade, vilket är det som balansdirektivet föreskriver.

## 6.3 Inga ändringar av tidsfrister och annan formalia

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om tidsfrister för anmälan, skriftlig motivering vid uppskjuten föräldraledighet och rätt att begära uttag av föräldraledighet på flexibla sätt.

### 6.3.1 Rimliga tidsfrister för anmälan om föräldraledighetens början och slut

Balansdirektivet föreskriver att medlemsstaterna ska fastställa rimliga tidsfrister för när en arbetstagare ska anmäla föräldraledighetens början och slut till arbetsgivaren, artikel 5.3. Vid fastställandet ska hänsyn tas till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Vidare ska det i begäran om föräldraledighet framgå när ledigheten avses inledas och avslutas.

En arbetstagare som vill vara föräldraledig ska enligt 13 § föräldraledighetslagen anmäla det till arbetsgivaren minst två månader i förväg. Kan det inte ske ska anmälan göras så snart som möjligt. Arbetstagaren är skyldig att anmäla både föräldraledighet på heltid och deltid och även mammaledighet och ledighet med omvårdnadsbidrag. Däremot behöver en arbetstagare enligt 4 § tredje stycket inte i förväg anmäla ledighet för att amma barnet. När anmälan om föräldraledighet görs ska arbetstagaren samtidigt ange hur länge han eller hon vill vara ledig.

När föräldraledighetsdirektivet genomfördes gjordes bedömningen att gällande rätt uppfyllde direktivets krav på en tidsfrist för anmälan av föräldraledighetens början och slut och att tidsfristerna var utformade med hänsyn till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov (Ds 2010:44 s. 21).

År 1979 infördes rätten att vara helt föräldraledig utan föräldrapenning till dess barnet blivit 18 månader (prop. 1977/78:104). Det infördes även en rätt att utan föräldrapenning förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet avslutat sitt första skolår. Sedan tidigare fanns det en rätt att vara ledig på heltid eller deltid med föräldrapenning i sex månader och med s.k. särskild föräldrapenning i en och en halv månad för vardera föräldern (prop. 1977/78:104 s. 33).

Samtidigt som rätten att vara föräldraledig utökades förlängdes tiden för anmälan av föräldraledighet från en till dagens två månader. När tiden sattes till två månader gjorde regeringen en avvägning mellan å ena sidan en förälders behov av att med relativt kort varsel kunna få ledigt och å andra sidan arbetsgivarens behov av en längre planeringstid inför ledigheten. Regeringen framhöll att föräldrarnas behov av icke planerad ledighet till stor del kunde tillgodoses genom rätten till ledighet för tillfällig vård av barn. Mot bakgrund av att en



avsevärt längre tid för rätt till både hel- och delledighet infördes ansåg regeringen att underrättelsetiden borde förlängas. Detta eftersom den utökade omfattningen av ledigheten gjorde att det blev mer komplicerat för arbetsgivaren än tidigare. Av remissvaren till lagförslaget framgår att arbetstagarorganisationerna förespråkade en anmälningstid på en månad, medan arbetsgivarorganisationerna ansåg att tre månader vore lämpligt. Tre månader ansåg dock regeringen vara till för stor nackdel för föräldrarna och tidsfristen bestämdes till två månader (prop. 1977/78:104 s. 35 f.).

Undantaget från tidsfristen som även funnits före 1979 behölls och finns fortfarande kvar. Som exempel på när anmälan får göras inom en kortare tid än två månader, men så snart det kan ske, nämns i förarbetena för tidig födsel, om den förälder som tar hand om barnet blir sjuk eller att barnet inte får den barntillsyn som planerats. Däremot ska undantagsregeln inte kunna åberopas i situationer som föräldrarna normalt kan förutse, t.ex. när skola och förskola börjar (prop. 1977/78:104 s. 36 f. och 48).

I enlighet med de avvägningar som gjordes vid införandet av en anmälningstid på två månader är det utredningens bedömning att två månader är en rimlig tidsfrist för när en arbetstagar ska anmäla föräldraledighetens början och slut till arbetsgivaren. När tidsfristen bestämdes togs det, på det sätt som redogjorts för ovan, hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Bestämmelsen är dessutom semidispositiv så att arbetsmarknadens parter kan anpassa den till de särskilda förhållanden som kan råda inom olika branscher om det görs genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Detta innebär att i de fall arbetsmarknadens parter kommit överens om en längre tid än två månader innebär det inte att balansdirektivets krav inte är uppfyllda så länge tidsfristen är rimlig. Det kan övervägas att förse bestämmelsen om semidispositivitet med en s.k. EU-spärr som innebär att avvikelser är tillåtna så länge det övergripande skyddet enligt EU-rätten respekteras. Vad som är rimligt ska emellertid enligt balansdirektivet avgöras utifrån arbetstagarens och arbetsgivarens behov. Om parterna kommer överens innebär det att båda sidor anser att deras behov är tillgodosedda. Utredningen anser därför inte att det är nödvändigt med en EU-spärr.

Av gällande rätt framgår att arbetstagararen i samband med sin anmälan ska ange hur lång tid föräldraledigheten är planerad att pågå.

Sammanfattningsvis är det utredningens bedömning att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rimliga tidsfrister för anmälan om föräldraledighetens början och slut.

### 6.3.2 Skriftlig motivering om föräldraledighet skjuts upp

Medlemsstaterna får enligt artikel 5.5 i balansdirektivet fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren efter samråd i enlighet med nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis får skjuta upp föräldraledigheten med en rimlig tid, om uttaget av ledighet vid begärd tidpunkt allvarligt skulle störa arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren ska i sådana fall skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp. Enligt artikel 5.7 ska medlemsstaterna vidare säkerställa att arbetsgivaren ska erbjuda flexibla sätt till uttag av föräldraledighet om det är möjligt innan en begäran om föräldraledighet på heltid skjuts upp.

Arbetstagaren får ta ut hel föräldraledighet den eller de dagar som han eller hon begär, 11 § föräldraledighetslagen. Bestämmelsen infördes genom prop. 1976/77:117 om utbyggnad av föräldraförsäkringen m.m. och fanns ursprungligen i 10 §. Lydelsen var då ”Ledighet enligt 8 § ska förläggas till dag som arbetstagaren begär”. Bestämmelsen i 8 § innehöll bl.a. själva rätten till hel ledighet. Av specialmotiveringen till 10 § framgår att det är arbetstagaren som har rätt att avgöra vilka dagar ledigheten ska tas ut (prop. 1976/77:117 s. 61). Senare flyttades 10 § till 8 § vars första mening löd ”Ledighet skall förläggas till dag som arbetstagaren begär”, se lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. När bestämmelsen sedan omformulerades till lydelsen i nu gällande 11 § bearbetades den endast i språkligt hänseende, se propositionen Ny föräldraledighetslag m.m. (prop. 1994/95:207 s. 45). Bestämmelsen i 11 § är semidispositiv vad gäller tillämpningen, men de preciseringar som får göras får inte leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44).

De begränsningar som finns i föräldraledighetslagen är att arbetstagaren måste anmäla ledigheten två månader i förväg, eller så snart det är möjligt, och att rätten gäller tre ledighetsperioder per kalenderår, se 13 § första stycket och 10 §.

När det gäller förläggning av hel ledighet är huvudregeln att arbetstagen och arbetsgivaren ska samråda om hur ledigheten ska tas ut. En arbetstagen som vill vara helt ledig från sitt arbete i enlighet med 11 § ska enligt 14 § första stycket samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Arbetstagen ska också, om det kan göras utan olägenhet för honom eller henne, lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Bestämmelsen handlar om samråd och om att arbetstagen vid påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet ska försöka lägga ledigheten på ett annat sätt. Arbetstagens skyldighet att i sådana situationer lägga ledigheten vid en annan tidpunkt gäller endast om det kan ske utan olägenhet för arbetstagen. Bestämmelsen har sitt ursprung i den tidigare 8 § andra stycket 1. När den nya föräldraledighetslagen infördes framfördes att det var sättet och området för samrådet som ändrades, något som skulle ses som ett uttryck för den ökade betoningen av värdet av samråd mellan arbetstagen och arbetsgivare i ledighetsfrågor (prop. 1994/95:207 s. 45 f.). Bestämmelsen innebär alltså enligt utredningen inte någon egentlig möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp arbetstagens begärda föräldraledighet, se även propositionen Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige (prop. 1997/98:81 s. 13) och Ds 2010:44 s. 21.

Eftersom det i föräldraledighetslagen inte finns någon bestämmelse om att arbetsgivaren kan skjuta upp begärd hel föräldraledighet behövs det enligt utredningens bedömning inte några regler om att ett sådant beslut skriftligen ska motiveras. Det finns av samma anledning inte heller något behov av en reglering om att arbetsgivaren i möjligaste mån ska erbjuda flexibla uttag innan föräldraledigheten skjuts upp.

Bestämmelsen i 11 § föräldraledighetslagen om förläggning av hel ledighet är semidispositiv på så sätt att det får avtalas om den närmare tillämpningen av bestämmelsen. I lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning (beslutad den 28 januari 2010) föreslog regeringen att den möjligheten skulle tas bort eftersom den inte ansågs fylla någon funktion, se s. 43. Se även promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15 s. 72). Förslaget har inte lett till lagstiftning. Det kan övervägas att ta bort bestämmelsen även i detta sammanhang. Utredningen lämnar inte ett sådant förslag eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagens för-

måner enligt lagen och bestämmelsen därför inte påverkar utredningens bedömning att den aktuella bestämmelsen i direktivet är uppfylld.

### 6.3.3 Begära uttag av föräldraledighet på flexibla sätt

I artikel 5.6 i balansdirektivet finns det en bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare har rätt att begära föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska vidare skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in. Av skäl 23 i direktivet framgår att en arbetstagare bör kunna begära att få vara föräldraledig på heltid eller genom ledighet del av dag, i form av perioder där sammanhållna veckor med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Utredningen uppfattar mot bakgrund av skälen att med flexibla sätt i direktivets artikel 5.6 om föräldraledighet avses en rätt att begära att vara föräldraledig på deltid och/eller i olika perioder eller på andra sätt. Att ta ut föräldraledighet på flexibla sätt är delvis något annat än flexibla arbetsformer i artikel 9, som enligt artikel 3.1 f definieras som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete. För utredningens överväganden om genomförandet av artikel 9 om flexibla arbetsformer, se avsnitt 9.

Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt att vara föräldraledig på deltid med eller utan föräldrapenning, 6 och 7 §§. Föräldrapenning kan betalas ut som tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning och arbetstagaren har då rätt att vara föräldraledig i motsvarande mån, 12 kap. 9 § SFB. Föräldrapenning lämnas som längst till dess barnet har fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan, 12 kap. 13 § SFB. Vid delledighet utan föräldrapenning finns det enligt 7 § föräldraledighetslagen en rätt att förkorta normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Föräldraledighetslagen innehåller inte någon bestämmelse om att arbetsgivaren kan säga nej till en arbetstagares begäran om att vara föräldraledig på deltid. Detta gäller oberoende av om föräldrapenning betalas ut eller inte.

Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till en viss eller vissa av arbetsveckans dagar, 12 §. På samma sätt som vid hel ledighet är huvudregeln att arbetsgivaren och arbetstagaren ska samråda om hur delledigheten ska tas ut. Det är arbetsgivaren som fattar beslut om själva förläggningen om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommer överens, se propositionen Föräldraförsäkring och föräldraledighet (prop. 2000/01:44 s. 39). Kan överenskommelse inte träffas ska arbetsgivaren enligt 14 § andra stycket förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. Fattar arbetsgivaren beslut på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren enligt tredje stycket underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Rätten att vara föräldraledig på deltid begränsas av att ledigheten som högst får tas ut i tre perioder per kalenderår, se 10 § föräldraledighetslagen. Detta gäller också perioder med olika stora uttag av delledighet. När föräldraledighetslagen infördes fanns en rätt till två ledighetsperioder per år. När ledighetsperioderna sedan utökades från två till tre anförde regeringen i propositionen Om utbyggnad av föräldraförsäkringen och förstärkt föräldraledighet (prop. 1988/89:69 s. 23) att begränsningen till två perioder fått effekter som inte varit avsedda. Som exempel angavs att en arbetstagare varit föräldraledig på heltid för att sedan återgå till att arbeta halvtid en övergångsperiod, vilket då innebar att två ledighetsperioder använts och någon rätt till delledighet inte fanns mer det kalenderåret. Möjligheten till ökad flexibilitet för arbetstagaren ansågs väga tyngre än de planeringsproblem som skulle kunna uppstå hos arbetsgivaren och därför utökades rätten till tre ledighetsperioder. En arbetsgivare kan alltid medge ytterligare ledighet.

Sammanfattningsvis finns det i föräldraledighetslagen inte någon möjlighet för arbetsgivaren att helt avslå en arbetstagares begäran om föräldraledighet på deltid och en arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i tre perioder per kalenderår. Svensk lagstiftning sträcker sig här längre än direktivets krav på att en arbetstagare ska ha rätt att *begära* att ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Enligt utredningens bedömning finns det därför inte behov av några regler om att arbetsgivaren ska behandla och besvara en begäran om delledighet med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Av samma anledning behövs det inte heller någon bestämmelse om att arbetsgivaren skriftligen ska motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

Att den närmare tillämpningen av 12 § föräldraledighetslagen om hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid är semidispositiv ändrar inte utredningens bedömning eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44).

## 6.4 Utvärdering av anpassade villkor för vissa grupper

**Bedömning:** Det finns inte något behov av att ytterligare anpassa rätten till föräldraledighet för adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning eller föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom.

Balansdirektivet ålägger medlemsstaterna att utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av hur föräldraledighet ska tas ut till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom, artikel 5.8.

Även föräldraledighetsdirektivet innehåller bestämmelser om 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. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska också enligt föräldraledighetsdirektivet bedöma om det krävs

ytterligare åtgärder för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har. Vid genomförandet av föräldraledighetsdirektivet gjordes bedömningen att någon ytterligare anpassning av gällande rätt för dessa grupper inte behövde införas med hänsyn till direktivet (Ds 2010:44 s. 22 f.).

### 6.4.1 Anpassade villkor vid adoption

Både föräldraledighetslagen och bestämmelserna om rätt till föräldrapenning i SFB är anpassade till adoption.

Blivande adoptivföräldrar likställs med förälder i föräldraledighetslagen, 1 § andra stycket 4. En arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det har rätt att vara helt ledig i 18 månader från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Arbetstagarens rätt till sådan ledighet upphör när barnet har fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Vid adoption av arbetstagarens makes eller sambos barn har dock arbetstagaren enligt 5 § inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade skett.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i SFB om föräldrapenningsförmåner likställs blivande adoptionsförälder med förälder, 11 kap. 4 §. Med blivande adoptivförälder avses enligt 12 kap. 15 § den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet. På samma sätt likställs den tidpunkt när den som adopterat ett barn har fått barnet i sin vård med tidpunkten för ett barns födelse, dock inte vid beräkning av barnets ålder (11 kap. 7 §). När det kommer till rätten till föräldrapenningsförmåner ska vid adoption barnet anses bosatt i Sverige om den blivande föräldern är bosatt här (11 kap. 8 §).

Bestämmelserna om föräldrapenning i SFB gäller alltså i tillämpliga delar också vid adoption av barn, men det finns två undantag. Vid adoption av den andra makens eller sambons barn lämnas föräldrapenning inte utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Föräldrapenning i samband med föräldrautbildning enligt 12 kap. 6 § till den som avser att adoptera ett barn lämnas inte före den dag då föräldern har fått barnet i sin vård (12 kap. 8 §).

För tillfällig föräldrapenning för tio dagars ledighet i samband med ett barns födelse gäller följande vid adoption (13 kap. 11–15 §§

SFB). Ersättningen lämnas till båda adoptivföräldrarna med hälften vardera och vad som föreskrivs om mor och far i 13 kap. 11 § SFB ska vid adoption i stället gälla adoptivföräldrarna. Om det bara finns en adoptivförälder har han eller hon rätt till alla tio dagar. Vad gäller förmånstiden för de tio dagarna är den anpassad på så sätt att den vid adoption räknas från den tidpunkt då föräldrarna fått barnet i sin vård. Ersättningen lämnas endast fram tills barnet fyllt tio år.

Det finns också anpassade regler för föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå vid utlandsvistelse när ett barn hämtas för adoption, se 6 kap. 16 § SFB.

Slutligen finns det anpassade regler för den utvidgade rätten till tillfällig föräldrapenning vid förälders sjukdom eller smitta. Är det fråga om vård av adoptivbarn gäller åldersgränsen fem år i stället för tre år (13 kap. 31 b § SFB).

#### **6.4.2 Anpassade villkor för föräldrar med funktionsnedsättning**

Föräldraledighetslagen saknar uttrycklig reglering gällande föräldrar med funktionsnedsättning. Av bestämmelserna om föräldrapenning framgår dock att om en förälder på grund av sjukdom eller funktionshinder varaktigt saknar förmåga att vårda barnet, får den andra föräldern föräldrapenning under hela förmånstiden, 14 kap. 16 § SFB.

Enligt gällande rätt finns det en möjlighet att ansöka om andra former av ekonomisk ersättning eller stöd för föräldrar med funktionsnedsättning, former som inte är kopplade till föräldrapenning eller föräldraledighetslagen. Se t.ex. bestämmelserna om särskilda socialförsäkringsförmåner vid funktionshinder i 48–52 kap. SFB.

#### **6.4.3 Anpassade villkor för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom**

Föräldraledighetslagen saknar uttrycklig reglering som rör barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning och därmed sammanhängande rätt till föräldraledighet är dock i vissa delar generösare för dessa personer. Därutöver finns även rätten till omvårdnadsbidrag och en därtill knuten rätt till ledighet.



För barn som har ett särskilt behov av tillsyn eller vård på grund av sjukdom, utvecklingsstörning eller annan funktionsnedsättning är åldersgränsen för tillfällig föräldrapenning 16 år i stället för 12 år (13 kap. 22 § SFB). I vissa fall kan också ytterligare 60 dagar för varje barn och år lämnas, bl.a. vid sjukdom eller smitta hos barnet.

För vård av barn som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade finns det också en utökad rätt till tillfällig föräldrapenning (13 kap. 26 § SFB). Föräldrarna har då rätt till s.k. kontaktdagar från barnets födelse till dess att barnet fyller 16 år. Dessutom gäller i fråga om denna grupp av barn enligt 13 kap. 27 § SFB att tillfällig föräldrapenning kan lämnas i samband med sjukdom eller smitta ända till dess att barnet fyller 21 år. Om barnet efter att ha fyllt 21 år går i en gymnasieskola som är anpassad för svårt rörelsehindrade ungdomar eller i en gymnasiesärskola lämnas tillfällig föräldrapenning till och med vårterminen det år då barnet fyller 23 år.

En arbetstagare har enligt 9 § föräldraledighetslagen rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det för barnet lämnas omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. SFB. En försäkrad förälder har enligt 22 kap. 3 § SFB rätt till omvårdnadsbidrag för ett försäkrat barn, om barnet på grund av funktionsnedsättning kan antas vara i behov av omvårdnad och tillsyn under minst sex månader. Utgår omvårdnadsbidrag har båda föräldrarna rätt att förkorta arbetstiden med upp till en fjärdedel oavsett i vilken omfattning omvårdnadsbidraget lämnas.

Enligt 13 kap. 30 och 31 §§ SFB har föräldrar till allvarligt sjuka barn rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärvsarbete för vård av barnet. Rätten gäller fram till dess att barnet har fyllt 18 år och båda föräldrarna kan ta ut tillfällig föräldrapenning för samma barn och tid.

Utöver detta finns det enligt gällande rätt en möjlighet att ansöka om andra former av ekonomiskt stöd eller assistans för föräldrar som har barn med funktionsnedsättning, former som inte är kopplade till föräldrapenning eller föräldraledighetslagen. Se t.ex. rätten till merkostnadsersättning till en förälder som har ett barn med nedsatt funktionsförmåga, 48 kap. SFB.

#### **6.4.4 Svensk lagstiftning om föräldraledighet är tillräckligt anpassad**

Utifrån genomgången ovan är det utredningens bedömning att det inte finns något behov av att ytterligare anpassa rätten till föräldraledighet för adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning eller föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Någon ytterligare anpassning av reglerna bör därför inte införas med hänsyn till balansdirektivet.

## 7 Ledighet för vård av anhörig

### 7.1 Direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhörig är uppfyllt i svensk rätt

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till ledighet för vård av anhörig.

Av artikel 6 i balansdirektivet framgår att en arbetstagare ska ha rätt att vara ledig från arbetet fem dagar per år för vård av anhörig. Medlemsstaterna får själva bestämma om det närmare tillämpningsområdet och villkoren för ledigheten. Det får också ställas krav på handlingar som styrker att det finns ett omfattande behov av vård eller stöd för den anhöriga, i enlighet med nationell rätt eller praxis. Det är möjligt att tilldela ledigheten utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

Rätt till ledighet ska den arbetstagare ha som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig, dvs. arbetstagarens barn, förälder, make eller registrerad partner. Detsamma ska gälla i förhållande till en annan person som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Den anhöriga ska vara i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl enligt vad som definieras av varje medlemsstat.

Ovanstående framgår av artikel 3 och 6 i balansdirektivet.

Rätten till ledighet för vård av anhörig är en nyhet i balansdirektivet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup>. Syftet är att ge kvinnor och män med omsorgsansvar möjlighet att stanna kvar i arbetslivet (se t.ex. skäl 27).

---

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

I svensk lagstiftning finns sedan tidigare en rätt till ledighet för vård av närstående, se lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård. På samma sätt som vid föräldraledighet med föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning är rätten till ledighet kopplad till rätten till ersättning. Rätt till närståendepenning har den som vårdar en närstående som är svårt sjuk. En arbetstagare har enligt lagen om ledighet för närståendevård rätt att vara ledig i den omfattning som han eller hon får ersättning (20 §).

Ett grundläggande krav för att närståendepenning ska betalas ut är att personen som är sjuk är försäkrad här i landet enligt 4–7 kap. socialförsäkringsbalken (SFB), dvs. för arbetsbaserade, bosättningsbaserade eller övriga förmåner, 47 kap. 3 § SFB. Av samma bestämmelse framgår även att personen ska vårdas här i landet. I praxis har det dock slagits fast att detsamma gäller om personen vårdas i ett annat EU-land (RÅ 2010 ref. 52).

### 7.1.1 Antal dagar och vilka arbetstagare som får vara lediga

Antalet dagar som närståendepenning kan betalas ut för är enligt huvudregeln högst 100 för varje person som vårdas (47 kap. 8 § SFB). Antalet dagar är alltså inte knutet till en viss arbetstagare som är ledig, utan till den som vårdas. Dagarna kan däremot delas upp mellan olika vårdare. Begränsningen gäller totalt och inte per år.

Antalet dagar per sjukdomsfall är med andra ord fler än de fem dagar per år som föreskrivs i balansdirektivet. Eftersom ledigheten enligt artikel 6.2 i balansdirektivet kan tilldelas utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall är det utredningens bedömning att det svenska systemet är förenligt med direktivet.

Personkretsen för vilka som kan vara lediga för att vårda en närstående är enligt gällande rätt vid och omfattar andra än bara anhöriga i balansdirektivets mening. Den som är beredd att avstå från att arbeta för att vårda den sjuka ska anses ha en sådan relation till personen att den ska betraktas som närstående. Eftersom det krävs samtycke, i den utsträckning sådant kan ges, kan den enskilde själv påverka vem som ska vårda denne.

Personkretsen i den svenska lagstiftningen omfattar alltså den personkrets som ska ha rätt att vara ledig enligt balansdirektivet.

Eftersom det är ett minimidirektiv finns det inget som hindrar att en vidare personkrets behålls. En vidare personkrets ligger också väl i linje med att medlemsstaterna uppmanas att utvidga rätten att vara ledig till att gälla även i förhållandet till mor- och farföräldrar och syskon, se skäl 27.

### 7.1.2 Bestämmelser om den som vårdas

För att det ska finnas en rätt till ledighet för anhörigvård enligt balansdirektivet ska den person som vårdas vara i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl enligt vad som definieras av varje medlemsstat, artikel 3.1 c. Det är enligt artikel 6.1 medlemsstaterna som ska föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledigheten.

I den svenska lagstiftningen anges att den som vårdas ska vara svårt sjuk. Med det menas att dennes hälsotillstånd är så nedsatt att det är livshotande. Det utesluter inte fall där det finns hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Det krävs inte heller att hotet för den sjukas liv är omedelbart, utan även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede först efter någon tid kan uppfylla lagens villkor. Som ett exempel på detta nämns i lagens förarbeten cancer-sjukdomar, se prop. 1987/88:176 om äldreomsorgen inför 90-talet s. 114 f. Med en svårt sjuk person likställs också under vissa förhållanden den som har fått infektion av hiv, se 47 kap. 4 § SFB.

Utöver rätten till ledighet för närståendevård har en förälder till ett allvarligt sjukt barn som inte har fyllt 18 år rätt till tillfällig föräldrapenning i ett obegränsat antal dagar när han eller hon behöver avstå från arbete för att vårda barnet, 13 kap. 30 § SFB. År 2006 ersattes ”svårt sjuk” av ”allvarligt sjuk” då lagstiftningen hade fått en betydligt mer restriktiv tillämpning än vad som var avsedd. Avsikten med förändringen var enligt förarbetena att kopplingen till begreppet ”svårt sjuk” i lagen om ledighet för närståendevård skulle brytas. Även med uttrycket ”allvarligt sjuk” avses att barnets sjukdom i sig är så allvarlig och att hälsotillståndet är så nedsatt att det föreligger ett påtagligt hot mot barnets liv, men det utesluter inte att tillfällig föräldrapenning kan betalas även för tid när det direkta hotet mot barnets liv inte längre föreligger. Det krävs alltså inte att hotet ska innebära en i tiden

omedelbart föreliggande fara för barnets liv, se propositionen Vissa socialförsäkringsfrågor (prop. 2005/06:159 s. 17 och 32).

Enligt lagen om ledighet för närståendevård ställs det alltså förhållandevis höga krav på allvaret i hälsotillståndet hos den som vårdas. Samtidigt är kretsen av personer som kan få ersättning för att vårda personen och antalet dagar vid ett enskilt sjukdomsfall mer vidsträckt än vad som krävs enligt balansdirektivet. Det innebär att fler kan dela på omsorgsansvaret, vilket ligger väl i linje med syftet med direktivet som är att anhörigvårdare ska kunna fortsätta arbeta. Om sjukdomsrekvisitet vid närståendepenning skulle utvidgas skulle det kunna innebära att t.ex. någon som vårdar en förälder riskerar att bli i vart fall delvis frånvarande från arbetet under en lång tid.

Direktivet får inte heller tas till intäkt för att sänka skyddsnivån för anhörigvårdare. Att sänka antalet dagar med rätt till ledighet i anslutning till ett sjukdomsfall eller att inskränka kretsen som har rätt till ledighet är därför inte ett lämpligt alternativ.

Det skulle kunna övervägas att införa ytterligare en typ av rätt till ledighet med ett vidare sjukdomsbegrepp, t.ex. motsvarande det vid tillfällig föräldrapenning vid vård av allvarligt sjukt barn. En sådan obetald ledighet är emellertid inte heller ett bra alternativ med beaktande av negativa effekter på t.ex. pensionsinbetalningar. Då varje medlemsstat får föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig och själva definiera vad som avses med allvarligt medicinskt skäl är det utredningens slutsats att gällande rätt uppfyller direktivets krav. Utredningens bedömning är att direktivets syfte bäst uppfylls genom reglerna om närståendepenning och ledighet för närståendevård och att sjukdomsbegreppet inte bör utvidgas eftersom det riskerar att få motsatt effekt på anhörigvårdares arbetskraftsdeltagande.

### 7.1.3 Syftet med vården

Syftet med vården ska enligt balansdirektivet vara att ge personlig omvårdnad eller stöd. I svensk rätt har uttrycket vårda en vid omfattning enligt förarbetena till lagstiftningen. Tanken är att närståendevården ska vara ett komplement till den vård samhället svarar för. Vårdrekvisitet i lagen anses vara uppfyllt redan genom samvaron mellan vårdaren och den som är sjuk (prop. 1987/88:176 s. 115).

Utredningens bedömning är därför att den svenska regleringen om närståendepenning är förenlig med kraven i balansdirektivet även när det gäller syftet med vården. Att det ställs krav på läkarintyg (se 110 kap. 25 § SFB) är även det förenligt med direktivet eftersom direktivet uttryckligen tillåter att det ställs krav på handlingar som styrker behovet av vård eller stöd för den anhöriga.

Sammanfattningsvis anser utredningen att det inte krävs några lagändringar för att uppfylla direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhörig.





## 8 Frånvaro på grund av force majeure

### 8.1 Direktivets krav på rätt till frånvaro på grund av force majeure är uppfyllt i svensk rätt

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till frånvaro på grund av force majeure.

Balansdirektivet föreskriver i artikel 7 att varje arbetstagare ska ha rätt till frånvaro på grund av force majeure. Frånvaron ska ha samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten får begränsas till ett visst antal dagar per år eller fall, eller både per år och fall. Av skäl 28 framgår att det är motsvarande rättighet i föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup> som oförändrad förs över till balansdirektivet.

Artikeln har sin motsvarighet i föräldraledighetsdirektivets § 7, som i sin tur har sitt ursprung i det gamla föräldraledighetsdirektivets<sup>2</sup> § 3. När det gamla föräldraledighetsdirektivet genomfördes i svensk rätt infördes lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Lagen ger 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. Genom ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får rätten

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

Balansdirektivets bestämmelse om frånvaro på grund av force majeure har innehållsmässigt inte ändrats jämfört med de tidigare lydelseerna i föräldraledighetsdirektivet och det gamla föräldraledighetsdirektivet, vilka är genomförda i svensk lagstiftning genom lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Utredningens bedömning är att det inte behövs några lagändringar för att genomföra balansdirektivets bestämmelse om rätt till frånvaro på grund av force majeure.

## 9 Flexibla arbetsformer

### 9.1 Direktivets krav

Av artikel 1 i balansdirektivet framgår att direktivet föreskriver individuella rättigheter i fråga om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Artikel 9 handlar om rätten att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl och gäller för både arbetstagare med barn upp till minst åtta år och de som är anhörigvårdare. I direktivet definieras flexibla arbetsformer som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete. Detta framgår av artikel 3.1 f.

Varaktigheten för de flexibla arbetsformerna får enligt artikel 9.1 omfattas av en rimlig begränsning. Av artikel 9.2 framgår att arbetsgivaren inom skälig tid ska besvara begäran och då beakta både sina och arbetstagarens behov.

Av artikel 9.2 framgår också att arbetsgivaren vid avslag eller senareläggning av begäran skriftligen ska motivera sitt beslut. Vid en genomgång av andra språkversioner av direktivet<sup>1</sup> har utredningen kunnat konstatera att dessa inte innehåller något krav på skriftlighet vid ett avslag eller en senareläggning av en begäran om flexibla arbetsformer. Utredningen utgår därför från att skriftlighetskravet är en felaktighet i den svenska översättningen och har upplysts om att det har begärts rättelse i den ordning som föreskrivs för detta.

Om de flexibla arbetsformerna gäller för en begränsad tid ska arbetstagaren enligt artikel 9.3 ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster därefter. Arbetstagaren ska också ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret tidigare än avtalat närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivaren ska då behandla och besvara begäran om tidigare återgång med beaktande av både arbetsgivarens och arbetstagarens behov.

---

<sup>1</sup> De franska, tyska, engelska och danska versionerna.

Medlemsstaterna får göra rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga sex månader, artikel 9.4.

## 9.2 Det finns argument för att rätten till delledighet är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav

I balansdirektivet definieras flexibla arbetsformer som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete. Det framgår av artikel 3.1 f. Distansarbete, flexibla arbetstider och deltidarbete är med andra ord bara exempel enligt definitionens ordalydelse. Det skulle alltså kunna tänkas att även andra typer av flexibla arbetsformer aktualiseras vid ett genomförande av direktivet. Det skulle å andra sidan också kunna tänkas att samtliga uppräknade former inte aktualiseras.

Syftet med att föräldrar och anhörigvårdare bör få möjlighet att anpassa sina arbetsscheman efter sina personliga behov och önskemål är enligt skälen till direktivet att uppmuntra dem att stanna kvar i arbetslivet. Fokus ska enligt skälen ligga på arbetstagarnas behov. För att uppfylla syftet ska arbetstagare ha rätt att begära flexibla arbetsformer för att anpassa sitt arbetsmönster för att ge omsorg. I skälen anges också att detta, i mån av möjlighet kan ske t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete. Avsikten med att medlemsstaterna ska ha möjlighet att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidarbete eller distansarbete, är enligt skälen att både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov ska kunna tillgodoses. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att en del kvinnor ska kunna bli kvar i arbetslivet efter att de fått barn eller tagit hand om anhöriga i behov av omvårdnad eller stöd, kan utdraget deltidarbete minska inbetalningarna av sociala avgifter så att pensionsrättigheterna minskar eller helt faller bort. Detta framgår av direktivets skäl 34 och 35.

Direktivets krav gäller en rätt för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en anhörig att *begära* flexibla arbetsformer. Det är arbetsgivaren som avgör om begäran ska beviljas eller inte. I skäl 36 anges att arbetsgivaren vid ställningstagandet bl.a. bör kunna beakta längden av den period som begäran avser samt sina resurser och sin ope-

rativa kapacitet att erbjuda sådana arbetsformer. I det här avseendet går svensk lagstiftning längre än vad direktivet kräver vad gäller rätten till delledighet för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående eftersom det finns en rätt att vara ledig på deltid. Den begränsning som finns är att en arbetstagare enligt föräldraledighetslagen (1995:584) som högst har rätt till tre ledighetsperioder per år, 12 §. Någon motsvarande begränsning finns inte i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård.

Rätten till delledighet kan alltså anses vara starkare i förhållande till den rätt att *begära* flexibla arbetsformer i form av t.ex. delledighet som föreskrivs i direktivet. Det går att argumentera för att denna starkare rätt till delledighet som gäller enligt svensk lagstiftning uppfyller direktivets krav i artikel 9. De exempel på flexibla arbetsformer som nämns i direktivet är just exempel. Om det vore nödvändigt att införa en rätt att begära samtliga flexibla arbetsformer som räknas upp borde bestämmelsen ha formulerats på ett annat sätt. Med ett sådant resonemang är den rätt till delledighet för både föräldrar och anhängigvårdare som finns enligt föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård tillräcklig. Därutöver finns reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567) som innebär att arbetsgivaren är skyldig att underlätta för föräldrar att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Enligt propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 331) kan det t.ex. vara just genom att införa flexibel arbetstid eller att ge arbetstagare möjlighet att utföra arbetet i hemmet.

Flexibla arbetsformer är dessutom ett område där arbetsmarknadens parter i relativt stor utsträckning har kommit överens om att införa bestämmelser i kollektivavtal. Det finns t.ex. flexitidsavtal eller bestämmelser om att arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren själv får förtroendet att disponera över sin arbetstid. Det kan också handla om villkor för distansarbete. För mer om detta se avsnitt 4.7.3. Det är också ett område som är väl lämpat för kollektivavtalsregleringar då möjligheten till och variationerna av det som kan rymmas inom flexibla arbetsformer kan skilja sig markant mellan olika branscher och arbetsplatser. Det är uppenbart att en arbetstagare som måste vara på plats och utföra arbete i t.ex. en verkstad eller inom sjukvården inte kan beviljas att arbeta på distans. På samma sätt kan en butik inte införa flexibel arbetstid för samtliga arbetstagare om det skulle påverka möjligheten

att ha butiken öppen bestämda tider. I utredningens uppdrag ingår att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv. Det finns en viss risk för att ny lagstiftning på det här området – beroende på hur omfattande den är och hur den utformas – skulle kunna påverka parternas möjlighet att träffa kollektivavtal negativt.

Om bedömningen görs att det inte krävs några utvidgade möjligheter att begära ytterligare varianter av flexibla arbetsformer blir följden att balansdirektivets bestämmelse om flexibla arbetsformer inte föranleder någon ändring av svensk lagstiftning. Med hänsyn till den bedömning som görs i avsnitt 6.3.3 och att arbetsgivaren inte helt kan avslå en begäran om delledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård behövs det inte några bestämmelser om att arbetsgivaren inom skälig tid ska besvara en begäran eller motivera sitt beslut vid avslag eller senareläggning.

När det gäller rätten att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret behövs det inte heller några lagändringar eftersom arbetstagare enligt både föräldraledighetslagen (15 §) och lagen om ledighet för närståendevård (23 §) får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Arbetsgivaren kan inte säga nej utan har bara en möjlighet att skjuta på återgången i högst en månad om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer. Den möjligheten finns bara i föräldraledighetslagen. Eftersom arbetsgivaren inte kan säga nej behövs det inte någon bestämmelse om en rätt att få svar på begäran om tidigarelagd återgång.

Även övriga bestämmelser i direktivet som är kopplade till bestämmelserna om flexibla arbetsformer, t.ex. förbudet mot diskriminering i artikel 11, kan då anses genomförda inom ramen för genomförandet av bestämmelserna om rätt till delledighet.

Eftersom varaktigheten för de flexibla arbetsformerna enligt direktivet får omfattas av en rimlig begränsning står inte bestämmelsen om ledighet under högst tre perioder per år i föräldraledighetslagen i strid med direktivet.

Sammanfattningsvis finns det argument för att den svenska rätten till delledighet för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar närstående är tillräcklig för att uppfylla artikel 9 i balansdirektivet. En sådan bedömning innebär att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer.

### 9.3 Det behövs lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer

**Förslag:** Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet. Bestämmelser om detta ska föras in i föräldraledighetslagen.

Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid. Om en begäran avser ledighet ska i stället lagens bestämmelser om ledighet tillämpas.

Om en förändring av arbetsmönstret gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.

Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.

En förutsättning för rätt till ett svar från arbetsgivaren på en begäran om flexibla arbetsformer ska vara att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när en begäran görs.

Detsamma ska även gälla arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person som är son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren. Bestämmelser om detta ska föras in i lagen om ledighet för närståendevård. Det ska framgå av den lagen att det inte är möjligt att avvika från bestämmelserna genom avtal.

#### 9.3.1 Det är inte tillräckligt med en rätt till delledighet

Det finns även argument för att den rätt till delledighet som finns för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående inte är tillräcklig för att artikel 9 ska anses genomförd i svensk rätt.

Direktivets definition av flexibla arbetsformer innehåller flera exempel, varav delledighet endast är ett. Bestämmelsen återfinns i en egen artikel och rätten att begära flexibla arbetsformer är i sin tur

kopplad till bestämmelser i andra artiklar, som t.ex. diskrimineringsförbudet i artikel 11 och förbudet mot ogynnsam behandling i artikel 14. Bestämmelsen är separat i förhållande till bestämmelserna om ledighet för föräldrar och anhörigvårdare.

Att artikelns rubrik anger flexibla arbetsformer i plural kan tala i den riktningen att artikeln inte kan anses genomförd endast genom rätten till delledighet.

Direktivets artikel 5.6 om rätt till föräldraledighet innehåller dessutom en bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Enligt utredningens bedömning i avsnitt 6.3.3 är artikeln genomförd i svensk rätt genom bestämmelserna om rätt till delledighet i föräldraledighetslagen. Om bedömningen görs att flexibla arbetsformer skulle kunna avse endast möjlighet till flexibelt uttag av föräldraledighet, dvs. delledighet, skulle det innebära att artikel 5.6 och artikel 9 i stort sett gäller samma sak, förutom att artikel 9 även omfattar anhörigvårdare. Det framstår som inkonsekvent att två av direktivets artiklar skulle kunna ges samma innebörd. Detta talar för att rätten att begära flexibla arbetsformer i artikel 9 inte endast kan genomföras genom en rätt att begära delledighet.

Systematiken i balansdirektivet kan vidare jämföras med systematiken i föräldraledighetsdirektivet<sup>2</sup>, där § 3.1 a bl.a. anger att medlemsstaterna får besluta om föräldraledigheten ska beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar. I § 6.1 anges att föräldrar som återgår i arbete från föräldraledighet får begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. I ändrad arbetstid bör också reducerad arbetstid (delledighet) kunna innefattas. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Närmare bestämmelser för tillämpningen ska fastställas enligt nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

När föräldraledighetsdirektivet genomfördes gjordes bedömningen att bestämmelsen inte föranledde någon ändring av svensk lagstiftning med hänvisning till möjligheterna i föräldraledighetslagen att vara delledig med eller utan föräldrapenning. När det gällde rätten att begära ändringar av arbetstidens förläggning konstaterades

---

<sup>2</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingått av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.



att det saknas regler om detta i föräldraledighetslagen, men att det inte finns några hinder mot att arbetstagaren begär en sådan ändring. Att arbetsgivaren också bör ta hänsyn till arbetstagarens begäran och söka tillgodose hans eller hennes önskemål ansågs följa av arbetsgivarens skyldighet att genom aktiva åtgärder underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, 3 kap. 5 § diskrimineringslagen, se promemorian Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44 s. 27 f.). Nytt i förhållande till föräldraledighetsdirektivet är att balansdirektivets bestämmelse om flexibla arbetsformer även ska omfatta anhörigvårdare.

Av balansdirektivets skäl 34 och 35 framgår att flexibla arbetsformer handlar om en möjlighet att anpassa sitt arbetsschema efter sina personliga behov och önskemål. Samma exempel som i artikeln nämns som olika sätt att anpassa sitt arbetsmönster, dvs. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete. Ett anpassat arbetsschema eller arbetsmönster behöver inte innebära att arbetstagaren är delledig från sin tjänst. För en förälder som behöver ökad flexibilitet men av något skäl inte kan eller vill gå ner i arbetstid genom att vara ledig på deltid skulle ett alternativ i stället kunna vara ett förändrat arbetsschema eller arbete på distans. Inte minst kan detta tänkas vara ett alternativ för arbetstagare som är anställda på deltid och därför har mindre möjlighet – rent rättsligt såväl som ekonomiskt – att gå ner i arbetstid. Detta talar mot att artikel 9 skulle kunna anses vara korrekt genomförd endast genom en rätt till delledighet.

Utredningen noterar slutligen att i den engelska språkversionen av direktivet inleds uppräkningsdelen av de olika varianterna av flexibla arbetsformer med ordet "including". Motsvarande ord används också i t.ex. den tyska språkversionen. Ordvalet i dessa språkversioner talar även de för att bestämmelserna om flexibla arbetsformer är tänkta att omfatta alla de exempel som räknas upp i artikeln.

Balansdirektivet föreskriver en rätt för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att begära flexibla arbetsformer, att inom skälig tid få ett svar och att vid avslag få ett motiverat beslut. Som framgår ovan finns inte någon sådan reglering i svensk lagstiftning när det gäller t.ex. möjligheten till distansarbete eller ett förändrat arbetsmönster. Utredningens bedömning är att rätten till delledighet inte är tillräcklig för att genomföra direktivets bestämmelser om

flexibla arbetsformer och att det därför behövs nya lagbestämmelser om detta.

### 9.3.2 Nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård

Frågan är då var det är mest lämpligt att sådana bestämmelser om flexibla arbetsformer förs in. Föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård framstår för utredningen som det naturliga valet. Sambandet mellan ledighet och flexibla arbetsformer pekas på ett tydligt sätt ut i direktivet genom att ledighet på deltid är en av de varianter av flexibla arbetsformer som omnämns. Det rör sig om bestämmelser som på samma sätt som bestämmelser om ledighet reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och vissa kategorier av arbetstagare – föräldrar och arbetstagare som vårdar närstående (mer om hur den bör avgränsas nedan).

Till bestämmelserna om flexibla arbetsformer ska enligt direktivet samma skyddsbestämmelser och sanktioner som vid föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig vara kopplade. Alternativet att lägga bestämmelserna om flexibla arbetsformer i en ny lag skulle med andra ord innebära en betydande dubbelreglering. En ny lag som hänvisar till begrepp som finns i de båda ledighetslagarna och i övrigt i stor utsträckning upprepar de bestämmelser om skydd mot diskriminering osv. som redan finns i befintlig lagstiftning framstår inte som ändamålsenligt.

Regleringen kan anses ha ett visst samband med bestämmelser om arbetstidens förläggning som finns i arbetstidslagen (1982:673). Till skillnad från ledighetslagarna är arbetstidslagen av offentlighetslagartyp och står under tillsyn av Arbetsmiljöverket. Bestämmelserna i arbetstidslagen träffar också en vidare personkrets än arbetstagare som är föräldrar eller vårdar närstående, men däremot inte t.ex. arbetstagare i företagsledande ställning som är undantagna från tillämpningsområdet. Arbetstidslagen är med andra ord inte en lämplig placering. Att placera bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd framstår inte heller som lämpligt, bl.a. med hänsyn till att föräldraledighetslagen tillkommit för att bereda arbetstagare som inte omfattas av den lagen ett skydd. Inte heller diskrimineringslagen framstår som en lämplig placering. Utredningens slutsats är

att nya bestämmelser om flexibla arbetsformer bör placeras i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård.

I enlighet med utredningens bedömning i avsnitt 3.5.4 bör det inte vara möjligt att avvika från de nya bestämmelserna genom avtal. En justering behöver därför göras i 2 § lagen om ledighet för närståendevård.

### **9.3.3 Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående**

*Vilka rättigheter och skyldigheter bör införas med anledning av direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer?*

Det bör alltså införas bestämmelser i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård som genomför direktivets bestämmelser om flexibla arbetsformer. Som anges ovan ger balansdirektivet inte någon rätt att få en begäran om flexibla arbetsformer beviljad. Det bör därför vara arbetsgivaren som avgör om en sådan begäran ska beviljas. Rätten att begära flexibla arbetsformer är i stället kopplad till andra rättigheter för arbetstagaren eller skyldigheter för arbetsgivaren, och det är dessa som ska underlätta för arbetstagaren och ge honom eller henne ett skydd. Ett exempel är skyldigheten för arbetsgivaren att svara på en begäran om flexibla arbetsformer inom skälig tid. Ett annat exempel är att arbetstagare som begär eller beviljas flexibla arbetsformer ska omfattas av bestämmelser om skydd mot mindre gynnsam behandling, se vidare avsnitt 10.2.2.

Det kan övervägas om det är lämpligt att uttryckligen införa en rätt att begära flexibla arbetsformer. En sådan rätt kan emellertid redan anses finnas för alla arbetstagare. Det finns i vart fall inte något som hindrar en sådan begäran. Som framgår ovan kan det också i förhållande till arbetstagare som är föräldrar anses följa av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen att en arbetsgivare bör ta hänsyn till arbetstagarens begäran och försöka tillgodose hans eller hennes önskemål. Att införa en lagstadgad rätt att begära flexibla arbetsformer är inte heller meningsfullt om den rätten inte är kopplad till en sanktion eller till andra konkreta rättigheter. Det är de rättigheter som är kopplade till det som i direktivet betecknas som en rätt att begära flexibla arbetsformer som arbetstagaren måste garanteras. Därför bör det i föräldraledighetslagen och

lagen om ledighet för närståendevård införs bestämmelser som genomför de rättigheter som enligt direktivet är kopplade till rätten att begära flexibla arbetsformer, t.ex. rätten att få ett svar på sin begäran inom skälig tid. Enligt utredningens mening är det däremot vare sig nödvändigt eller meningsfullt att dessa lagar tillförs uttryckliga bestämmelser om att arbetstagare har rätt att begära flexibla arbetsformer. Ett ytterligare skäl som talar mot sådana bestämmelser är att det finns en risk att de skulle läsas motsatsvis – dvs. som att t.ex. föräldrar som har barn som är över åtta år inte har möjlighet att begära flexibla arbetsformer. Som konstateras ovan står den möjligheten öppen för alla arbetstagare.

För att genomföra direktivet bör det alltså för det första införs bestämmelser om att en arbetsgivare ska besvara en begäran om flexibla arbetsformer inom skälig tid. Vad som utgör skälig tid bör inte specificeras i lagtexten utan bör avgöras med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs bör det också, i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 9.2 i direktivet, införs en skyldighet för arbetsgivaren att motivera beslutet.

Det bör också införs vissa särskilda bestämmelser för det fall de flexibla arbetsformerna ska gälla för en viss tid, dvs. om arbetsgivaren beviljar en sådan begäran från arbetstagaren eller arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flexibla arbetsformer under en viss tid. Om en avtalad förändring gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som gällt tidigare bör detta självklart inte innebära eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar bör inte begränsas.

För det fall att arbetstagaren begär att få återgå till det tidigare arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran. För att skyldigheten för arbetsgivaren att besvara en sådan begäran ska träda in ska det, i enlighet med vad som föreskrivs i direktivet, krävas att begäran framställs på grund av ändrade förhållanden. Det skulle t.ex. kunna gälla att den andra föräldern har fått ett ändrat arbetsschema.

Direktivet föreskriver däremot inte några motsvarande rättigheter för det fall att de flexibla arbetsformerna ska gälla på obestämd tid. Det kan dock framstå som naturligt att motsvarande bör gälla även i fall då de flexibla arbetsformerna ska gälla på obestämd tid. Samtidigt är en återgång till det ursprungliga arbetsmönstret en förändring som det som utgångspunkt är arbetsgivaren som beslutar fritt om. Om arbetstagaren begär att få återgå i förtid när förändringen i arbetsmönstret avtalats för en begränsad tid är det arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt innan tiden löpt ut. Om någon tid inte har avtalats finns det inte någon tidpunkt då rättigheten att återgå aktualiseras. Detta talar mot att utsträcka rättigheten att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret till fall där de flexibla arbetsformerna ska gälla på obestämd tid, dvs. utöver vad som krävs enligt direktivet. Utredningen föreslår därför inte några sådana regler.

Enligt direktivet ska arbetsgivaren beakta både sina och arbetstagarens behov när han eller hon tar ställning till en begäran om flexibla arbetsformer eller en tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret. Att införa det som ett uttryckligt krav i lagtexten framstår emellertid inte som nödvändigt. Det kan upprepas att bestämmelserna om flexibla arbetsformer inte ska innebära en skyldighet för arbetsgivaren att under vissa omständigheter bevilja begäran eller att arbetstagaren ska ha möjlighet att begära en överprövning av arbetsgivarens beslut. Att arbetsgivarens ställningstagande i vissa fall ska motiveras innebär att arbetsgivaren ges incitament att tänka igenom sitt ställningstagande och väga in även arbetstagarens argument. Det måste också anses ligga i arbetsgivarens intresse att väga in båda sidors behov.

Mot bakgrund av vad utredningens funnit vid en genomgång av de olika språkversionerna av direktivet föreslås inte heller att arbetsgivarens svar ska vara skriftligt.

Det kan övervägas om en begäran om flexibla arbetsformer bör omfattas av bestämmelserna i 13 § föräldraledighetslagen där det anges att en arbetstagar som vill utnyttja sin rätt att vara ledig ska anmäla det senast en viss tid före ledighetens början. Utredningens bedömning är att det inte behövs eftersom det till skillnad från vad som gäller vid föräldraledighet inte finns någon rätt för arbetstagaren att bli beviljad flexibla arbetsformer. Det ligger i stället i arbetstagarens intresse att begära flexibla arbetsformer i så god tid som möjligt för att arbetsgivaren ska ges goda förutsättningar att t.ex. undersöka

om det är möjligt att lägga om arbetstiden och därmed öka sannolikheten att begäran kan tillmötesgå.

När arbetsgivaren fattar ett beslut om att bevilja flexibla arbetsformer måste denne på samma sätt som när en sådan begäran framställs i dagsläget förhålla sig till och beakta gällande regler i t.ex. arbetstidslagen, arbetsmiljölagen (1977:1160) och kollektivavtal. Eftersom den föreslagna regleringen inte innebär någon skyldighet för arbetsgivaren att bevilja exempelvis en förändring av arbetstidens förläggning riskerar det inte att innebära en konflikt i förhållande till bestämmelserna i arbetstidslagen.

*Vilken typ av begäran ska utlösa rättigheter eller skyldigheter avseende flexibla arbetsformer?*

Ett grundläggande krav för att rättigheterna ska aktualiseras bör för det första vara att det handlar om en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Om det inte framgår på annat sätt måste alltså arbetstagaren ange hur den begärda formen av flexibilitet skulle bidra till att hjälpa arbetstagaren att uppfylla omsorgsbehovet hos ett barn eller en närstående. Det kan t.ex. vara genom att arbetstagaren anger på vilket sätt distansarbete skulle underlätta omsorgen. Det bör inte specificeras vad som avses med omsorgsskäl eftersom det bör vara fråga om samma typ av vård eller omsorg som kan berättiga till ledighet enligt någon av de båda lagarna. I förhållande till en närstående som är svårt sjuk räcker det alltså med samvaro med den närstående och i förhållande till barn under åtta år att föräldern vårdar barnet.

Vad som avses med flexibla arbetsformer exemplifieras i direktivet. Det är lämpligt att dessa exempel på samma sätt anges i den svenska lagtexten för att överensstämmelsen med direktivet ska garanteras. Eftersom det redan finns en reglering om rätt till ledighet på deltid genom förkortning av arbetstiden såväl för föräldrar som för arbetstagare som vårdar en närstående bör dock en sådan begäran fortsatt följa befintliga regler (jfr även avsnitt 6.3.3). Bestämmelsen om flexibla arbetsformer ska ge arbetstagaren möjlighet att anpassa sitt arbetsmönster för att underlätta omsorgen vid sidan av arbetet. Möjligheten att vara ledig och möjligheten att begära flexibla arbetsformer bör dock kunna kombineras.

Det kan övervägas att låta definitionen av flexibla arbetsformer omfatta uteslutande de exempel som anges i direktivet utöver delledighet, dvs. distansarbete och flexibla arbetstider. Samtidigt är de exempel som nämns i direktivet tänkta att förtydliga och exemplifiera vad som avses med den övergripande definitionen av flexibla arbetsformer, dvs. förändringar i arbetsmönstret. Dessa exempel bör därför utgöra just exempel, och inte en uttömmande uppräkningslista.

Medlemsstaterna har möjlighet att begränsa varaktigheten på de flexibla arbetsformerna på ett rimligt sätt enligt artikel 9.1 i direktivet. Eftersom det är arbetsgivaren som beslutar om de flexibla arbetsformerna ska beviljas och i så fall i vilken omfattning finns det inte något behov av detta.

*Vilka arbetstagare ska ges rättigheter kopplade till en begäran om flexibla arbetsformer?*

Vilka arbetstagare ska då garanteras dessa rättigheter? Eftersom det är fråga om ett minimidirektiv och utredningens uppdrag är att föreslå ändringar i gällande rätt bara i den utsträckning det är nödvändigt bör endast föräldrar med barn upp till åtta år omfattas av bestämmelserna i enlighet med vad som är minimikravet enligt direktivet.

I lagen om ledighet för närståendevård bör av samma skäl de rättigheter som är förknippade med flexibla arbetsformer begränsas till att gälla för arbetstagare som vårdar en svårt sjuk anhörig inom den personkrets som anges i direktivet. De som bör ingå i den personkretsen är alltså arbetstagarens mor, far, make, maka eller registrerad partner, son eller dotter och personer som bor i samma hushåll som arbetstagaren.

En snävare personkrets kan visserligen framstå som svårare att tillämpa i förhållande till om personkretsen helt skulle motsvara den i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård. Enligt utredningens uppfattning skulle det emellertid inte bli så komplicerat att det är nödvändigt att föreslå regler som innebär en överimplementering i förhållande till direktivets minimikrav. Det vore inte heller möjligt att helt anknyta till personkretsen i lagen om ledighet för närståendevård eftersom den är mycket vidsträckt på så sätt att den som är villig att avstå arbete ska betraktas som närstående. Att den konstruktionen fungerar beror på att rätten till ledighet är kopplad till rätten till närståendepenning, som bara kan

betalas ut för en person i taget och för ett visst antal dagar. Utan kopplingen till närståendepenning skulle kretsen bli alltför vidsträckt och omöjlig att avgränsa.

Det kan framstå som problematiskt att arbetsgivaren behöver förhålla sig till begreppet svårt sjuk, som regleras i socialförsäkringsbalken och normalt prövas av Försäkringskassan utifrån ett läkarintyg. Det bör dock vara möjligt att hantera för arbetsgivaren. Att ställa krav på ett läkarintyg är enligt utredningens mening däremot inte aktuellt. Utifrån hur direktivet är formulerat framstår det inte heller som möjligt att ställa krav på att arbetstagaren beviljas närståendepenning och därtill kopplad ledighet för att bestämmelserna om flexibla arbetsformer ska aktualiseras. I de allra flesta fall kan det emellertid förväntas vara fallet, och då kan arbetsgivaren utgå från Försäkringskassans bedömning.

Det kan emellertid tänkas förekomma att en arbetstagare inte tycker att det finns behov av att arbeta mindre för att vårda den närstående, utan att det är tillräckligt att få möjlighet till någon form av flexibla arbetsformer. Det är vidare i överensstämmelse med direktivets synsätt att möjligheten till flexibla arbetsformer ska vara ett alternativ till ledighet. Det behöver också ställas högre krav på utredning om arbetstagaren ska beviljas ersättning från staten och ges rätt att vara ledig från sitt arbete.

Att i stället utföra sitt arbete på distans eller på andra flexibla sätt enligt arbetsgivarens godkännande är inte lika ingripande vare sig för arbetstagaren eller för arbetsgivaren som att arbetstagaren är delledig. Att svara på arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer innebär inte heller någon särskilt betungande skyldighet för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har inget att förlora på att besvara en sådan begäran, och utredningen förutsätter att så sker i mycket hög utsträckning redan i dag när en sådan förfrågan framställs. Att det införs ett skadeståndsansvar under vissa förutsättningar kan därmed inte förväntas påverka arbetsgivarens handlande i någon större utsträckning. Det kan endast förväntas förekomma i undantagsfall att arbetsgivaren har intresse av att vägra att svara på en sådan förfrågan för att det brister i förutsättningarna när det gäller hur sjuk den anhöriga personen i fråga är. Det kan naturligtvis övervägas att införa en mer vidsträckt definition som är lättare för arbetsgivare att tillämpa. Utredningen anser dock inte att det är en sådan nödvändig



ändring som behöver föreslås för att den aktuella bestämmelsen ska vara möjlig att tillämpa.

Eftersom direktivet enligt artikel 9.4 tillåter att rätten att begära flexibla arbetsformer görs beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid på högst sex månader bör en ytterligare förutsättning vara att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs. Mot bakgrund av ovanstående resonemang om att arbetsgivare redan i dag förväntas besvara en sådan begäran frivilligt kan det övervägas att inte utnyttja denna rätt. Från arbetsgivarhåll skulle det kunna upplevas som betungande att bedöma om det finns en lagstadgad skyldighet att besvara och motivera ett avslag på en begäran om flexibla arbetsformer utifrån hur länge den som gör begäran har varit anställd. Utredningen uppfattar emellertid sitt uppdrag som att möjligheten bör utnyttjas. En arbetsgivare kan dessutom välja att besvara begäran utan att göra någon sådan bedömning eller trots att arbetstagaren varit anställd kortare än sex månader.



# 10 Arbetstagarnas rättigheter och diskriminering

## 10.1 Arbetstagarnas rättigheter

### 10.1.1 Direktivets krav

Artikel 10 i balansdirektivet handlar om att en arbetstagare som är ledig eller frånvarande i enlighet med artikel 4–7 i direktivet inte ska få försämrade anställningsvillkor på grund av det. De rättigheter som arbetstagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva när han eller hon påbörjar ledigheten eller frånvaron ska finnas kvar när arbetstagaren kommer tillbaka till arbetet. Rättigheter ska alltså inte kunna gå förlorade på grund av att arbetstagaren varit ledig eller frånvarande. Detta framgår av artikel 10.1.

Artikel 10.2 föreskriver en rätt för arbetstagaren att återgå till samma eller likvärdigt arbete efter pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig. Detta gäller även eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som arbetstagaren skulle ha fått rätt till om han eller hon inte tagit ut någon ledighet.

Medlemsstaterna ska enligt artikel 10.3 fastställa vad som ska gälla under de i direktivet föreskrivna ledigheterna, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet inklusive pensionsavgifter. Medlemsstaterna ska också säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under perioden.

Föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup> innehåller liknande bestämmelser som de i balansdirektivets artikel 10. Enligt föräldraledighetsdirektivet ska arbetstagaren ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är

---

<sup>1</sup> 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.

förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande (§ 5.1). De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med ledighetens slut (§ 5.2). Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska också fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten (§ 5.3).

Vid genomförande av föräldraledighetsdirektivet gjordes bedömningen att svensk lagstiftning uppfyllde direktivets krav genom missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen (1995:584). Förbudet innebär att en arbetstagare har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete när arbetstagaren återgår i tjänst efter föräldraledigheten. Det ansågs också motsvara de krav som ställs i föräldraledighetsdirektivet om att rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med ledighetens slut. Då svensk rätt innebär att anställningen består under ledigheten och att missgynnandeförbudet innebär en rätt till de förbättringar av anställningsvillkoren som sker under ledigheten, t.ex. lönerevisioner, gjordes vidare bedömningen att någon ytterligare reglering av vad som ska gälla för anställningsavtalet under ledigheten inte var nödvändig för att uppfylla föräldraledighetsdirektivets krav, se promemorian Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44 s. 23 f.).

### 10.1.2 Anställningsförhållandet bibehålls under ledigheterna

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om fastställelse om vad som ska gälla för anställningen under pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure. Det samma gäller för direktivets bestämmelse om att anställningsförhållandet ska bibehållas under sådan tid.

Pappaledighet och föräldraledighet regleras båda i föräldraledighetslagen och vad som anges nedan om föräldraledighet gäller därför också pappaledighet och ledighet för motsvarande medförälder i samband med barns födelse.

Av 1 § föräldraledighetslagen framgår att arbetstagaren har rätt till ledighet från sin anställning. Att det är en ledighet innebär att anställningen består och att en arbetstagare som inte längre har rätt att vara ledig både har en rätt och en skyldighet att återgå i arbete. Detsamma gäller för ledighet enligt lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård (20 §) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (1 §). Direktivets krav på att medlemsstaterna ska säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under ledighet eller frånvaro enligt artikel 4–7 är därför uppfyllt.

Medlemsstaternas skyldighet att fastställa vad som ska gälla under ledigheterna enligt artikel 10.3 inbegriper rättigheter till social trygghet inklusive pensionsavgifter. Föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och närståendepenning är pensionsgrundande, 59 kap. 3 § och 13 § 1 och 7 socialförsäkringsbalken (SFB). Vid ledighet av trängande familjeskäl utgår inte någon ersättning. Då anställningsförhållandet bibehålls under samtliga nu aktuella ledigheter innebär det att arbetstagaren under ledigheterna alltså är arbetstagare enligt svensk rätt och därmed har tillgång till den sociala trygghet det innebär (se balansdirektivets skäl 39). Det finns också regler för vad som gäller för den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) i de olika situationerna som ledigheterna kan innebära. För föräldraledighet, se 26 kap. 14 § SFB. Försäkringskassan anser även att ledighet med närståendepenning är s.k. SGI-skyddad tid (Försäkringskassans rättsliga ställningstagande 2018-08-27, Sjukpenninggrundande inkomst [SGI] under tid som försäkrad får graviditetspenning, närståendepenning, smittbärrpenning, tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning enligt 12 kap. 5 § socialförsäkringsbalken).

Sammantaget är det utredningens bedömning att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om fastställande om vad som ska gälla för anställningen under pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure och att anställningsförhållandet ska bibehållas under ledigheterna eller frånvaron.

### 10.1.3 Arbetslagarnas rättigheter bevaras under ledigheterna

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om att de rättigheter som arbetslagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva när han eller hon påbörjar ledigheten eller frånvaron enligt artikel 4–7 ska finnas kvar när arbetslagaren kommer tillbaka till arbetet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetslagare eller arbetsökande av skäl som har samband med föräldraledighet. Detta följer av missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen. Med missgynnande avses enligt lagens förarbeten en behandling som kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Som exempel nämns bl.a. att gå miste om en befordran eller att komma efter andra arbetslagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor. Om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren borde eller skulle ha tillämpat för arbetslagaren om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet, ska det anses vara ett missgynnande, se propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 122). Förbudet innebär också att en arbetslagare inte kan vägras förmåner på grund av en kommande föräldraledighet (AD 2009 nr 45).

Av lagens förarbeten framgår att skyddsreglerna är tillämpliga i princip i alla situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för en arbetsökande eller en arbetslagare (prop. 2005/06:185 s. 83).

En arbetslagare som är ledig för vård av närstående ska inte heller missgynnas på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård, i annan mån än vad som följer av uppehållet i arbetet (25 §). Motsvarande bestämmelse finns också i 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Bestämmelserna är avsedda att skydda arbetslagaren mot olika former av försämringar som har samband med att denne utnyttjar sina rättigheter enligt lagarna. I dessa paragrafer tillförsäkras en arbetslagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor, se propositionen Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige (prop. 1997/98:81 s. 19).

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och de ovan angivna bestämmelserna i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl innebär alltså att arbetstagarens anställningsförmåner eller anställningsvillkor inte får försämrats under ledigheten. I detta ligger att de rättigheter arbetstagaren har vid början av ledigheten ska bevaras till dess att han eller hon kommer tillbaka. Detsamma gäller de rättigheter arbetstagaren står i begrepp att förvärva när ledigheten inleds eftersom arbetstagaren inte får missgynnas på grund av ledigheten. Ett exempel på detta är att den lediga inte ska komma efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor. Bestämmelserna uppfyller därför enligt utredningens bedömning de krav som ställs i balansdirektivet på att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när ledigheten eller frånvaron påbörjas ska bevaras till ledighetens eller frånvarons slut och då fortfarande gälla. Det behövs inte några lagändringar för att genomföra dessa bestämmelser i direktivet.

Förbudet mot missgynnande behandling i 16 § föräldraledighetslagen är semidispositivt på så sätt att det får avtalas om den närmare tillämpningen av förbudet. I lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning (beslutad den 28 januari 2010) föreslog regeringen att möjligheten att bestämma den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande behandling skulle tas bort eftersom det inte ansågs fylla någon funktion, se s. 43. Se även promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15 s. 72). Förslaget har inte lett till lagstiftning. Det kan övervägas att ta bort bestämmelsen även i detta sammanhang. Utredningen lämnar inte ett sådant förslag eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44). Bestämmelsen påverkar därför inte utredningens bedömning att den aktuella bestämmelsen i direktivet är uppfylld.

#### 10.1.4 En rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och åtnjuta eventuella förbättringar

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätten för arbetstagare att återgå till samma eller likvärdigt arbete efter pappaledighet eller föräldraledighet. Detsamma gäller för bestämmelsen om att den arbetstagare som har varit ledig ska få ta del av de eventuella förbättringar som inträffat på arbetsplatsen under ledigheten.

**Förslag:** Det ska införas en bestämmelse i lagen om ledighet för närståendevård om att en arbetstagare ska ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete efter ledigheten. Arbetstagaren ska också ha en rätt enligt den lagen att ta del av de eventuella förbättringar som inträffat under ledigheten.

En arbetstagare har både en rättighet och en skyldighet att återgå till arbetet efter att en ledighet är slut. En arbetstagare som avbryter en pågående föräldraledighet i förtid har också rätt att återgå i arbete. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren skjuta upp återgången en månad från det att arbetstagaren meddelat att han eller hon vill avbryta ledigheten. Detta framgår av 15 § föräldraledighetslagen. Vid vård av närstående gäller att en arbetstagare får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten utan någon möjlighet för arbetsgivaren att skjuta på återgången, 23 § lagen om ledighet för närståendevård.

Missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen innebär att en arbetstagare har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete när arbetstagaren återgår i tjänst efter föräldraledigheten. Bestämmelserna infördes bl.a. för att genomföra artikel 7.2 i då gällande direktiv 76/207/EEG om likabehandling<sup>2</sup> (se prop. 2005/06:185 s. 75). Artikel 7.2 är numera artikel 15 i likabehandlingsdirektivet<sup>3</sup>, som har sin motsvarighet i balansdirektivets artikel 10.2 och föräldraledighetsdirektivets § 5.1. Rätten att återvända till samma arbete eller ett lik-

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.



värdigt arbete som en föräldraledig arbetstagare har kan innebära en begränsning av den arbetsskyldighet som annars hade gällt och därmed också en inskränkning i arbetsledningsrätten (AD 2013 nr 22).

Av förarbetena till 16 § föräldraledighetslagen framgår också att missgynnandeförbudet infördes för att den som återgår i arbete efter föräldraledighet ska ha rätt att få del av de förbättringar som inträffat på arbetsplatsen under ledigheten eftersom bedömningen gjordes att dåvarande bestämmelse i föräldraledighetslagen inte omfattade denna situation (prop. 2005/06:185 s. 75).

Gällande rätt innebär alltså att en arbetstagare har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete när arbetstagaren återgår i tjänst efter föräldraledigheten och att arbetstagaren ska ha rätt att få del av de förbättringar som inträffat på arbetsplatsen under ledigheten. Det är därför utredningens bedömning att det inte behövs några lagändringar för att genomföra balansdirektivets bestämmelser om rätten för arbetstagare att återgå till samma eller likvärdigt arbete efter pappaledighet eller föräldraledighet och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten. I likhet med vad som framgår ovan ändras inte utredningens bedömning av att den närmare tillämpningen av missgynnandeförbudet är semidispositiv, eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt föräldraledighetslagen.

Av 25 § lagen om ledighet för närståendevård följer att en arbetstagare inte är skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än vad som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren är inte heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Bestämmelsen infördes när lagen stiftades 1989 och har inte ändrats sedan dess. Av förarbetena till lagen framgår endast att bestämmelserna i 24–27 §§ om anställningsskydd m.m., skadestånd och rättegång har sin motsvarighet i annan ledighetslagstiftning, bl.a. i föräldraledighetslagen, se prop. 1987/88:176 om äldreomsorgen inför 90-talet s. 102 och 119. Det finns enligt vad utredningen känner till inte heller någon rättspraxis på området.

Som framgår ovan infördes missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen bl.a. för att den dåvarande bestämmelsen i föräldraledighetslagen inte ansågs uppfylla kraven i likabehandlingsdirektivet på att den som återgår i arbete efter ledighet ska ha rätt att få del av de förbättringar som inträffat på arbetsplatsen under ledigheten. Ny lagstiftning ansågs också behövas för att uppfylla kravet på att arbetstagaren ska få återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma för honom eller henne, vilket sågs som ett indirekt skydd mot ”försämrande” omplaceringar (prop. 2005/06:185 s. 75).

Den dåvarande lydelsen i föräldraledighetslagen motsvarar innehållsmässigt den nuvarande lydelsen i 25 § lagen om ledighet för närståendevård, även om ordalydelsen skiljer sig något åt (se t.ex. Ds 2009:15 s. 115 och 157 och prop. 2005/06:185 s. 21). Detta talar för att det behövs ändringar i lagen om ledighet för närståendevård för att uppfylla balansdirektivets krav i artikel 10.2.

Artikel 10.2 föreskriver en rätt för arbetstagaren att återgå till samma eller likvärdigt arbete efter ledighet för vård av anhörig. Detta gäller även eventuella förbättringar i arbetsförhållanden som arbetstagaren skulle ha fått rätt till om han eller hon inte tagit ut någon ledighet. Ordalydelsen i 25 § lagen om ledighet för närståendevård omfattar inte en rätt till förbättringar, utan endast ett skydd mot minskningar av förmåner eller försämringar av arbetsförhållandena. Därför bör det enligt utredningens bedömning införas en rätt för arbetstagare som återvänder från ledigheten att ta del av eventuella förbättringar för att svensk rätt ska uppfylla direktivets krav.

25 § är en begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt på så sätt att en arbetsgivare inte får omplacera en arbetstagare på grund av att denne utnyttjar sin rätt till ledighet enligt lagen. Begränsningen gäller alltså när det finns ett samband mellan omplaceringen och att arbetstagaren varit ledig. Artikel 10.2 går längre än så i och med att den föreskriver att arbetstagaren ska ha rätt att komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt arbete. Med andra ord ska enligt direktivet gälla att även om arbetsgivaren överväger att omplacera arbetstagaren utan att det har något samband med ledigheten ska det finnas en rätt för arbetstagaren att komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt arbete. Utredningens slutsats blir därför att det för att uppfylla direktivets krav behöver införas en rätt att återgå till

samma eller ett likvärdigt arbete för den arbetstagare som återvänder från att ha varit ledig för vård av närstående.

*Undantaget vid nödvändig följd av ledigheten förändrar inte utredningens bedömning*

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten, 16 § andra stycket. Motsvarande undantag finns i 25 § lagen om ledighet för närståendevård och 4 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl.

Av föräldraledighetslagens förarbeten och praxis från Arbetsdomstolen framgår att utrymmet för att tillämpa undantagsbestämmelsen är starkt begränsat och att det ska ske med stor restriktivitet (prop. 2005/06:185 s. 86 f. och 124). Se också t.ex. AD 2009 nr 13, AD 2009 nr 15 och AD 2009 nr 45.

Av förarbetena till lagen om ledighet för närståendevård framgår endast att bestämmelserna om anställningsskydd har sin motsvarighet i annan ledighetslagstiftning, bl.a. i föräldraledighetslagen (prop. 1987/88:176 s. 115). Lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl infördes för att genomföra det gamla föräldraledighetsdirektivet<sup>4</sup> och av förarbetena framgår att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet tillförsäkras skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor på samma sätt som i de övriga ledighetslagarna (prop. 1997/98:81 s. 19 och 21).

Det är tydligt att undantaget ska tillämpas med stor restriktivitet. Vid genomförandet av föregångarna till balansdirektivet som innehållit motsvarande bestämmelser har bedömningen gjorts att gällande rätt uppfyllt direktivens krav, se prop. 1997/98:81 s. 13 och promemorian Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44 s. 25). I AD 2020 nr 53 kom Arbetsdomstolen fram till att det förhållandet att det i § 5 föräldraledighetsdirektivet saknas ett uttryckligt undantag för olika behandlingar som är en ”nödvändig följd av ledigheten” inte i sig innebär att 16 § andra stycket föräldraledighetslagen strider mot föräldraledighetsdirektivet, se mer om rättsfallet nedan. Det undantag som finns i föräldraledighetslagen för när olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av

<sup>4</sup> Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

ledigheten ändrar därför inte utredningens bedömning att svensk rätt uppfyller artikel 10 i balansdirektivet. Detsamma gäller för undantaget i 25 § lagen om ledighet för närståendevård och 4 § lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl.

### *Särskilt om undantagets tillämpning vid provanställningar*

Av förarbetena till föräldraledighetslagen framgår att utrymmet för att avbryta en provanställning i förtid på grund av föräldraledighet ska vara mycket litet. Arbetsgivare bör dock ha ett visst handlingsutrymme i fall då en arbetstagare under provanställningen har tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren när provotiden går ut inte kan bedöma den provanställdes prestationer. I det läget bör det, på samma sätt som om arbetstagaren på grund av sjukdom eller av annan orsak inte utfört arbete under hela provotiden, kunna anses vara en nödvändig följd av ledigheten att anställningen inte övergår i en tillsvidareanställning (prop. 2005/06:185 s. 89 f).

Sedan bestämmelserna infördes har EU-domstolen prövat frågan om ett avbrytande av en provanställning på grund av föräldraledighet är förenligt med föräldraledighetsdirektivets bestämmelser om anställningsrättigheter i §§ 5.1 och 5.2, som motsvaras av artikel 10.1 och 10.2 i balansdirektivet (Land Berlin C-174/16). EU-domstolen kom i målet fram till att föräldraledighetsdirektivet utgör hinder för nationella bestämmelser som ställer som villkor för en definitiv befordran till en chefstjänst att arbetstagaren ska ha genomgått en två-årig provanställning, som inte är möjlig att förlänga om arbetstagaren varit föräldraledig under merparten av perioden. Åsidosättandet av direktivets § 5 kan enligt domstolen inte motiveras med att syftet med provanställningar är att möjliggöra en bedömning av den sökandes lämplighet. Den provanställda ska kunna fortsätta sin provanställning efter sin föräldraledighet på den tjänst han eller hon återvänt till eller på en ny tjänst med bibehållna rättigheter i enlighet med § 5.2.

Med stöd av bl.a. EU-domstolens avgörande kom Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 53 fram till att en handläggare på Försäkringskassan missgynnats i strid med 16 § föräldraledighetslagen. Handläggaren var provanställd och var föräldraledig under huvuddelen av provotiden. På grund av den omfattande föräldraledigheten ansåg

Försäkringskassan att det inte var möjligt att bedöma hans prestationer och beslutade därför att provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen fann att beslutet att avbryta provanställningen inte var en nödvändig följd av föräldraledigheten eftersom Försäkringskassan hade kunnat tillgodose sitt intresse av att pröva handläggarens prestationsförmåga genom att erbjuda honom en förlängning av provanställningen. I domen slår Arbetsdomstolen fast att det förhållandet att det i § 5 föräldraledighetsdirektivet saknas ett uttryckligt undantag för olika behandlingar som är en ”nödvändig följd av ledigheten” inte i sig innebär att 16 § andra stycket föräldraledighetslagen strider mot föräldraledighetsdirektivet. Däremot ska undantaget avseende ”nödvändig följd av ledigheten” tolkas på ett sådant sätt att det inte strider mot föräldraledighetsdirektivet.

## 10.2 Diskriminering

### 10.2.1 Direktivets krav

Balansdirektivets artikel 11 har rubriken diskriminering och föreskriver att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till ledighet eller frånvaro (artikel 4–7) eller sin rätt att begära flexibla arbetsformer (artikel 9).

Detsamma gäller enligt föräldraledighetsdirektivet § 5.4 för den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. När föräldraledighetsdirektivet genomfördes gjordes bedömningen att förbudet mot diskriminering inte föranledde någon ändring av svensk lagstiftning då missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen ansågs motsvara direktivets krav (Ds 2010:44 s. 25).

## 10.2.2 Förbudet mot mindre gynnsam behandling ska avse även flexibla arbetsformer

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om förbud mot mindre gynnsam behandling när det gäller arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure.

**Förslag:** En arbetstagare som är förälder eller vårdar en närstående och begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl eller tar därtill kopplade rättigheter i anspråk ska omfattas av bestämmelserna om skydd mot mindre gynnsam behandling i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård.

Pappaledighet och föräldraledighet regleras båda i föräldraledighetslagen. Vad som anges om föräldraledighet gäller därför också ledighet för pappor och motsvarande medförälder.

Av missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen. Utredningen har ovan under bedömningen av balansdirektivets artikel 10, avsnitt 10.1.3, närmare redogjort för innebörden av missgynnandeförbudet. Sammanfattningsvis innebär bestämmelsen att en arbetstagare har ett skydd mot missgynnande i alla situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för arbetstagaren. Det räcker också med att föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Föräldraledigheten behöver alltså inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet (prop. 2005/06:185 s. 83 och 85).

Som framgår i avsnitt 10.1.3 ska en arbetstagare som är ledig för vård av närstående inte heller missgynnas på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård, i annan mån än vad som följer av uppehållet i arbetet (25 §). Motsvarande bestämmelse finns också i 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Bestämmelserna är avsedda att skydda arbetstagaren mot olika former av försämringar som har samband med att denne utnyttjar sina rättigheter enligt lagarna. I dessa paragrafer tillförsäkras alltså en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot försämrade

anställningsförmåner eller anställningsvillkor (prop. 1997/98:81 s. 19). Utöver det finns även skyddet mot att sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet (24 § lagen om ledighet för närståendevård och 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl).

Alla tre lagarna innehåller därutöver bestämmelser om att om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med ledigheten ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det (17 § föräldraledighetslagen, 24 § lagen om ledighet för närståendevård och 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl).

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och de ovan angivna bestämmelserna i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl motsvarar enligt utredningens bedömning förbudet mot mindre gynnsam behandling i artikel 11. Det behövs därför inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure.

I likhet med vad som framgår ovan ändras inte utredningens bedömning av att den närmare tillämpningen av missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen är semidispositiv, eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen.

För att genomföra artikel 9 i balansdirektivet föreslår utredningen nya bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård, se avsnitt 9.3. Bestämmelserna om skydd mot mindre gynnsam behandling i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård bör därför utvidgas så att även en sådan begäran om flexibla arbetsformer omfattas av förbuden.

*Undantaget vid nödvändig följd av ledigheten förändrar inte utredningens bedömning*

Förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen är inte absolut. Enligt 16 § andra stycket finns det undantag för när olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Liknande be-

stämmelser finns som redan framgått i lagen om ledighet för närståendevård (25 §) och lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl (4 §). I enlighet med vad som anförs i avsnitt 10.1.4 är det utredningens slutsats att undantaget inte gör att svensk rätt inte uppfyller artikel 11 i balansdirektivet.



# 11 Skydd mot uppsägning och bevisbörda

## 11.1 Skyddet mot uppsägning ska avse även flexibla arbetsformer

**Förslag:** Det ska framgå av bestämmelserna om skydd mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närstående vård att de även avser flexibla arbetsformer.

Balansdirektivets bestämmelser om skydd mot uppsägning finns i artikel 12.1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning på grund av att en arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig enligt direktivet. Detsamma gäller när arbetstagaren utövat den i direktivet föreskrivna rätten att begära flexibla arbetsformer.

Även föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup> föreskriver ett skydd mot uppsägning på grund av att arbetstagaren ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet, § 5.4. Vid genomförandet av föräldraledighetsdirektivet gjordes bedömningen att svensk lagstiftning uppfyllde direktivets krav. Detta genom bestämmelserna i föräldraledighetslagen (1995:584) om att en uppsägning eller ett avskedande som sker enbart av skäl som har samband med föräldraledighet kan ogiltigförklaras och att en arbetstagare kan kräva skadestånd med stöd av förbudet mot missgynnande om föräldraledigheten är ett av flera skäl till uppsägningen. En uppsägning som sker på grund av föräldraledighet skulle inte heller vara förenlig med lagen (1982:80)

---

<sup>1</sup> 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.

om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), se promemorian Genomförandet av det nya föräldraledighetsdirektivet (Ds 2010:44 s. 26).

Enligt svensk rätt kan en arbetsgivare skilja en arbetstagarare från anställningen genom uppsägning eller avskedande. I båda dessa situationer finns ett skydd för arbetstagararen i anställningsskyddslagen. Enligt 7 § ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Om en arbetstagarare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får arbetsgivaren avskeda arbetstagararen, 18 § första stycket. Vad som är saklig grund för uppsägning eller laga grund för avskedande anges inte i lagen utan framgår av omfattande rättspraxis från Arbetsdomstolen. Domstolen bedömer frågan efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.

En uppsägning eller ett avskedande som beror på att en arbetstagarare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen eller lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård kan inte anses vara sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen, se prop. 1977/78:104 med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m.m. s. 38, prop. 1987/88:176 om äldreomsorgen inför 90-talet s. 119 och propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185 s. 93). Detsamma bör enligt utredningens bedömning gälla om arbetstagararen blir uppsagd eller avskedad för att han eller hon har begärt flexibla arbetsformer. Med andra ord kan en arbetstagarare som begärt eller utnyttjat sin rätt till ledighet sägas upp eller avskedas på samma sätt som andra arbetstagarare så länge uppsägningen eller avskedandet inte beror på ledigheten och så länge det kan konstateras att det finns saklig grund för uppsägning eller laga grund för avskedande enligt anställningsskyddslagen (prop. 2005/06:185 s. 93). För de arbetstagarare som omfattas av anställningsskyddslagen är det därför utredningens bedömning att lagens skydd mot uppsägning är tillräckligt för att uppfylla artikel 12.1 i balansdirektivet.

För att även de arbetstagarare som är föräldralediga eller lediga för närståendevård, men inte omfattas av anställningsskyddslagen (se 1 §) ska tillförsäkras ett skydd mot uppsägning och avskedande finns bestämmelser som gäller för alla arbetstagarare i 24 och 25 §§ lagen om ledighet för närståendevård, samt i 16 § första stycket 7 och 17 § föräldraledighetslagen. Enligt dessa bestämmelser är det inte tillåtet att säga upp eller avskeda en arbetstagarare enbart på grund av han eller

hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet för att vårda en närstående. Det är inte heller tillåtet att missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren säger upp eller avskedar. Om en arbetstagare sägs upp eller avskedades enbart av skäl som har samband med föräldraledighet kan uppsägningen eller avskedandet också ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det, 17 §. Detsamma gäller för en arbetstagare som utövar sin rätt enligt lagen om ledighet närstående vård, se 24 §. Eftersom dessa bestämmelser ger ett likvärdigt skydd mot uppsägning för de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen är det utredningens bedömning att gällande rätt uppfyller direktivets krav även för dem, i vart fall när det gäller skydd mot uppsägning på grund av de ledigheter som täcks av balansdirektivet.

Förbudet mot missgynnande behandling i 16 § föräldraledighetslagen är semidispositivt på så sätt att det får avtalas om den närmare tillämpningen av förbudet. I lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning (beslutad den 28 januari 2010) föreslog regeringen att möjligheten att bestämma den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande behandling skulle tas bort eftersom det inte ansågs fylla någon funktion, se s. 43. Se även promemorian En enklare ledighetslagstiftning (Ds 2009:15 s. 72). Förslaget har inte lett till lagstiftning. Det kan övervägas att ta bort bestämmelsen även i detta sammanhang. Utredningen lämnar inte ett sådant förslag eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44) och bestämmelsen därför inte påverkar utredningens bedömning att den aktuella bestämmelsen i direktivet är uppfyllt.

För att genomföra artikel 9 i balansdirektivet föreslår utredningen nya bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närstående vård, se avsnitt 9.3. Det bör därför framgå av bestämmelserna om skydd mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närstående vård att de även avser arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

## 11.2 Det krävs inte några ändringar för att skydda mot förberedelse till uppsägning

**Bedömning:** Det behövs inte några ändringar för att skydda arbetstagare mot förberedelse till uppsägning.

Att det uttryckligen framgår av balansdirektivet att det finns ett förbud mot förberedelse till uppsägning är en nyhet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet. Vad som avses med förberedelse till uppsägning är inte närmare definierat i balansdirektivet. I skäl 41 hänvisar direktivet till EU-domstolens rättspraxis, bl.a. Paquay C-460/06, som handlar om artikel 10 i mammaledighetsdirektivet<sup>2</sup>. I det målet svarade domstolen jakande på frågan om artikeln ska tolkas så, att den innebär ett förbud inte enbart mot delgivning av ett beslut om uppsägning på grund av graviditet eller ett barns födelse under direktivets skyddsperiod utan även mot att ett beslut om uppsägning fattas och att förberedande åtgärder för att tillsätta en definitiv ersättare för arbetstagaren vidtas före utgången av skyddsperioden. En annan tolkning skulle enligt domstolen medföra att bestämmelsen förlorade sin verkan och riskera att möjliggöra kringgående av förbudet mot uppsägning. Skyddet i mammaledighetsdirektivet utgör alltså ett hinder både mot att fatta beslut om uppsägning och mot att vidta förberedande åtgärder inför en uppsägning. Sådana åtgärder kan t.ex. vara att söka efter och planera för en permanent ersättare för den berörda arbetstagaren på grund av graviditet eller ett barns födelse.

Till skillnad från mammaledighetsdirektivet finns det inte någon bestämd skyddsperiod för när en uppsägning inte får ske i balansdirektivet. Detsamma gäller enligt svensk rätt. Som framgår ovan är det inte tillåtet att säga upp eller avskeda någon för att den har varit föräldraledig, ledig för att vårda en närstående eller begärt flexibla arbetsformer. Detta oavsett när uppsägningen eller avskedandet sker. Om anledningen till skiljandet från anställningen är utövandet av någon av de rättigheter som omfattas av artikel 12.1 balansdirektivet spelar det inte någon roll om arbetstagaren sägs upp eller avskedades innan, under eller efter det att han eller hon har varit ledig eller begärt flexibla arbetsformer. Det är fortfarande inte tillåtet. Det

<sup>2</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

finns alltså inte något utrymme på samma sätt som i målet Paquay C-460/06 för arbetsgivaren att kringgå bestämmelserna genom att agera efter en uttalad skyddsperiod.

Även arbetsvillkorsdirektivet<sup>3</sup> innehåller ett skydd mot förberedelse till uppsägning, se artikel 18.1. I promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14 s. 262) anges att det under direktivförhandlingarna framfördes att förberedelse till uppsägning skulle kunna anses träffa situationer då en arbetsgivare genom sitt agerande i praktiken gjort det omöjligt för arbetstagaren att fortsätta sin anställning. Slutsatsen i promemorian är att svensk rätt i det här avseendet uppfyller arbetsvillkorsdirektivets krav.

Om det med förberedelse skulle avses att arbetsgivaren genom sitt agerande i praktiken gjort det omöjligt för arbetstagaren att fortsätta sin anställning finns, i likhet med vad som anförs i Ds 2020:14, skyddet mot s.k. provocerad uppsägning enligt rättspraxis från Arbetsdomstolen (se AD 2020 nr 23 och där angivna rättsfall och Ds 2020:14 s. 262).

Utredningens slutsats är att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om skydd mot förberedelser till uppsägning.

### 11.3 Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen

**Förslag:** Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för vård av närstående eller en begäran om flexibla arbetsformer ska arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet även när det gäller anställda som inte omfattas av anställningsskyddslagen. Om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående ska uppgiften vara skriftlig. Bestämmelser om detta ska föras in i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård.

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig eller på grund av att de utnyttjat sin rätt att begära flexibla arbetsformer ska ha möjlighet att begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning. Detta framgår av artikel 12.2 balansdirektivet.

Vid en genomgång av andra språkversioner av direktivet<sup>4</sup> har utredningen konstaterat att dessa till skillnad från den svenska versionen inte innehåller något krav på skriftlighet i första meningen i artikel 12.2. Utredningen utgår därför från att skriftlighetskravet i detta avseende är en felaktighet i den svenska versionen, och har underrättats om att det har begärts en rättelse. Av exempelvis den engelska versionen framstår det också som tydligt att andra meningen i artikel 12.2 är avsedd att reglera frågan om skriftlighet i de situationer som avses i första meningen och att de alltså reglerar samma situation och ska läsas tillsammans. En sådan uppbyggnad av bestämmelsen framstår dessutom som mest logisk och är i linje med hur artikel 18.2 i arbetsvillkorsdirektivet som behandlar motsvarande fråga är uppbyggd. Det skulle innebära att om en arbetstagare som anser sig ha blivit uppsagd på grund av pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för närståendevård begär det ska arbetsgivaren ge en väl underbyggd motivering till uppsägningen enligt artikel 12.2 första meningen, och av andra meningen framgår att motiveringen dessutom ska vara skriftlig. Om det i stället rör sig om en arbetstagare som begärt flexibla arbetsformer finns det däremot inte något krav på skriftlighet, men väl en motivering.

En arbetsgivare är enligt anställningsskyddslagen skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen av en arbetstagare. Om arbetstagaren begär det ska uppgiften vara skriftlig. Detsamma gäller även vid avskedanden. Detta gäller med andra ord alla arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, oavsett om de anser sig ha blivit uppsagda eller avskedade av ett särskilt skäl. Bestämmelserna finns i 9 § anställningsskyddslagen respektive 19 § tredje stycket i samma lag.

---

<sup>4</sup> De franska, tyska, engelska och danska versionerna.

I AD 1991 nr 83 anges att det viktigaste syftet med bestämmelsen i 9 § anställningsskyddslagen är att arbetstagaren inte ska behöva sväva i tvivel om varför denne har sagts upp. Detta får också betydelse för vilka omständigheter som sedan kan åberopas av arbetsgivaren i en eventuell tvist och det finns en omfattande praxis kring detta från Arbetsdomstolen. Av denna praxis framgår också att det finns ett krav på att arbetsgivaren är så specifik som möjligt för att underlätta för arbetstagaren att bedöma om uppsägningen är laglig även i fall då det förekommer sekretessbelagda uppgifter (se AD 1989 nr 42). Kravet på att arbetsgivaren ska ange de omständigheter som åberopas till stöd för uppsägningen är mot denna bakgrund enligt utredningens bedömning fullt tillräckligt för att uppfylla direktivets krav på en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Det bör inte heller stå i strid med direktivet att detta ska ske skriftligen först på arbetstagarens begäran, det viktiga är att det finns en skyldighet att lämna skriftlig information.

Det finns inte några motsvarande bestämmelser i föräldraledighetslagen eller lagen om ledighet för närståendevård. Frågan är därför om det bör införas sådana bestämmelser för att även arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen ska få motsvarande rätt till en skriftlig motivering. Det kan visserligen ifrågasättas vilken nytta det skulle innebära för t.ex. en VD där möjligheten att säga upp anställningen styrs av ett individuellt avtal. Även dessa arbetstagare ska emellertid tillförsäkras ett skydd mot uppsägning av skäl som har samband med ledighet enligt balansdirektivet. Det innebär att en prövning av skälen för uppsägningen kan bli aktuell. En uppgift om vilka grunder som åberopas av arbetsgivaren kan därför i viss utsträckning fylla samma funktion som för en arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, nämligen att arbetstagaren får en tydligare bild av om uppsägningen skett på oriktiga grunder och kan fatta ett mer välgrundat beslut i frågan om det finns några utsikter till framgång om beslutet angrips.

Det är utredningens bedömning att bestämmelserna i anställningsskyddslagen behöver kompletteras med nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för vård av närstående eller begäran om flexibla arbetsformer bör arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som

åberopas som grund för uppsägningen av arbetstagaren. Detsamma bör gälla vid avskedanden. Om arbetstagaren begär det ska uppgiften vara skriftlig om det görs gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående.

Eftersom pappaledighet och ledighet för motsvarande medförälder omfattas av begreppet föräldraledighet i föräldraledighetslagen behövs det inga särskilda regler för att den typen av ledighet ska omfattas.

#### 11.4 En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård

**Förslag:** Det ska införas en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

Enligt artikel 12.3 i balansdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att det finns en bevislätnadsregel för arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig. Om de inför en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl. Den svenska versionen av direktivet stämmer inte överens med den engelska versionens ”establish (...) facts capable of giving rise to a presumption that they have been dismissed on such grounds” och artikel 19 i likabehandlingsdirektivet<sup>5</sup>. Utredningen har upplysts om att rättelse av den svenska versionen har begärts.

För arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen finns det inte något behov av en bevislätnadsregel eftersom det enligt fast rättspraxis från Arbetsdomstolen är arbetsgivaren som har bevisbördan för att det finns saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande (se t.ex. AD 1976 nr 117, AD 1986 nr 160, AD 1987 nr 90, AD 1995 nr 11 och AD 2000 nr 81). Det är mer fördelaktigt

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.



för arbetstagaren än en bevislättnad. Av artikel 12.4 i direktivet framgår att bestämmelsen i artikel 12.3 inte hindrar att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.

Bestämmelserna i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård gäller för alla arbetstagare, även de som inte omfattas av anställningsskyddslagen.

I 24 § föräldraledighetslagen finns en bevislättnadsregel. Av bestämmelsen framgår att om en arbetssökande eller en 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 något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Enligt 16 § första stycket 7 gäller det exempelvis vid uppsägning och avskedande. Bevislättnadsregeln infördes delvis med förebild i de då gällande diskrimineringslagarna och bekräftade enligt förarbetena väsentligen det rättsläge som gällde enligt Arbetsdomstolens praxis (prop. 2005/06:185 s. 90 f.). Bestämmelsen motsvarar enligt utredningens bedömning väl balansdirektivets krav på bevislättnad.

Någon motsvarande bevislättnadsregel finns däremot inte i lagen om ledighet för närståendevård. En bevislättnadsregel bör därför införas. Den bör utformas på motsvarande sätt som i föräldraledighetslagen och vid sidan av uppsägning omfatta även avskedande.



## 12 Sanktioner

### 12.1 Befintliga sanktioner uppfyller direktivets krav

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om sanktioner.

I syfte att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet föreskriver balansdirektivet ett antal individuella rättigheter. Rättigheterna ska göra det lättare för en arbetstagare som är förälder eller vårdar en anhörig att förena arbete och familjeliv och består av en individuell rätt till pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, samt bestämmelser om flexibla arbetsformer. Det framgår av artikel 1.

På samma sätt som enligt artikel 2 i föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup> är medlemsstaterna skyldiga att införa sanktioner om någon bryter mot de individuella rättigheter som omfattas av balansdirektivet. Och på samma sätt ska sanktionerna vara effektiva, proportionella och avskräckande. I balansdirektivet framgår detta av artikel 13. I skäl 43 anges att sanktionerna kan innefatta administrativa och ekonomiska sanktioner som böter eller betalning av ersättning samt sanktioner av annat slag.

Enligt utredningens förslag genomförs direktivet genom nya bestämmelser i föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Utredningen har dessutom gjort bedömningen att övriga krav i direktivet är uppfyllda genom befintliga bestämmelser i dessa lagar, samt i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) och lagen (1974:358) om facklig

<sup>1</sup> 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.

förtroendemans ställning på arbetsplatsen. I dessa lagar finns det redan sanktionsbestämmelser som innebär att den arbetsgivare som bryter mot respektive lag ska betala skadestånd. Skadeståndet kan avse ekonomisk skada t.ex. om arbetstagaren orsakas ett inkomstbortfall. Skadeståndet kan också avse s.k. ideell skada, som ska ersätta arbetstagaren för den kränkning det inneburit att arbetsgivaren brutit mot lagen. Det finns i vissa fall också möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande.

De nya bestämmelserna bör omfattas av befintliga sanktionsregler i respektive lag. Skadeståndsbestämmelserna i 22 § föräldraledighetslagen, 26 § lagen om ledighet för närståendevård och 5 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjescäl är alla utformade så att den arbetsgivare som bryter mot respektive lag är skyldig att betala skadestånd. Några ändringar i dessa bestämmelser behövs därför inte för att de nya bestämmelser som föreslås ska omfattas.

Det kan övervägas om överträdelser av de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer ska omfattas av möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning. Direktivet ger medlemsstaterna en stor frihet när det gäller att bestämma vilka sanktioner som ska gälla, så länge de är effektiva, proportionella och avskräckande. Utifrån direktivets krav bör det enligt utredningens bedömning vara tillräckligt med skadestånd som sanktion. Genom att skadeståndet omfattar både ekonomisk och ideell skada fyller det både en reparativ och en avskräckande funktion och kan anpassas så att det hamnar på en rimlig nivå i det enskilda fallet. Skadestånd uppfyller med andra ord direktivets krav på sanktioner.

Utredningen föreslår därför inte att ogiltighetsreglerna i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård ska omfatta uppsägningar på grund av arbetstagens begäran om flexibla arbetsformer. Det kan anmärkas att detta saknar betydelse för arbetstagen som omfattas av anställningsskyddslagen eftersom en begäran om flexibla arbetsformer inte utgör saklig grund för uppsägning (se avsnitt 11.1.1).

Förslaget att reservera dagar med föräldrapenning på grundnivå genom en ändring i socialförsäkringsbalken är inte sådant att det ska vara förknippat med en sanktion.

# 13 Skydd mot repressalier

## 13.1 Direktivets krav och liknande bestämmelser i andra EU-direktiv

Enligt artikel 14 i balansdirektivet ska medlemsstaterna införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller ogynnsamma följder för att arbetstagaren för fram klagomål eller vidtar rättsliga åtgärder med anledning av direktivets bestämmelser. Skyddet mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska också gälla för arbetstagarnas företrädare.

Av skäl 44 i direktivet framgår att ett effektivt genomförande av principerna om likabehandling och lika möjligheter kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av klagomål eller förfaranden som hänför sig till direktivets rättigheter. Offer kanske avskräcks från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas. Föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup> innehåller inte någon bestämmelse som motsvarar artikel 14 i balansdirektivet.

Liknande bestämmelser finns i ett flertal andra EU-direktiv. Några går igenom nedan.

### *Arbetsvillkorsdirektivet*

I arbetsvillkorsdirektivet,<sup>2</sup> som ska vara genomfört senast den 1 augusti 2022, finns en motsvarande bestämmelse i artikel 17 med följande lydelse.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

## Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

I promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14 s. 253 f.) görs bedömningen att de bestämmelser som finns i svensk rätt får anses vara tillräckliga för att åstadkomma det skydd som avses i arbetsvillkorsdirektivet. Det konstateras att det inte finns någon bestämmelse som uttryckligen skyddar arbetstagare från ogynnsam behandling i de situationer som arbetsvillkorsdirektivet omfattar, men att det finns bestämmelser som bör kunna aktualiseras när det gäller handlande som utgör ogynnsam behandling i direktivets mening. Där- efter hänvisas i huvudsak till skyddet mot osaklig uppsägning eller ogrundat avskedande i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), reglerna om kränkande särbehandling i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreningsrätten i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) och det förstärkta skyddet för fackliga förtroendemän i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen). Det anges också att det ofta i kollektivavtal finns begränsningar i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet som skyddar arbetstagare mot åtgärder som vidtas utan objektiv grund. Avslutningsvis hänvisas till att även straffrättsliga bestämmelser kan bli aktuella, t.ex. ofredande (4 kap. 7 § brottsbalken), förtal eller förölämpning (5 kap. brottsbalken) eller övergrepp i rättsak (17 kap. 10 § brottsbalken).

### *Likabehandlingsdirektivet*

Artikel 24 i likabehandlingsdirektivet<sup>3</sup> har ett liknande innehåll. Artikeln har följande lydelse.

---

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

## Skydd mot repressalier

Medlemsstaterna skall i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda, inbegripet dem som är arbetstagarrepresentanter enligt nationell lag och/eller praxis, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om likabehandling följs.

Artikeln är genomförd i svensk rätt genom repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen (2008:567). Av propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 307) framgår att de åtgärder som omfattas av repressalieförbudet inte i sig utgör diskriminering. De har inte samband med någon av diskrimineringsgrunderna utan grundas på att den enskilde anmält eller påtalat missförhållanden som omfattas av diskrimineringsförbuden. Repressalierna utgör alltså en hämndaktion för anmälan eller påtalandet. Karakteristiskt för repressalier är detta drag av bestraffningsåtgärd som normalt inte finns när det gäller trakasserier och annan diskriminering.

### *Tillämpningsdirektivet*

Ett förbud mot repressalier finns även i 46 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstigare (utstationeringslagen). Den bestämmelsen bygger ursprungligen på artikel 11.5 i tillämpningsdirektivet<sup>4</sup> som har följande lydelse.

Utstationerade arbetstigare som inleder rättsliga eller administrativa förfaranden i den mening som avses i punkt 1 ska skyddas mot all ogynnsam behandling från deras arbetsgivares sida.

Bestämmelsen fanns ursprungligen i 22 § utstationeringslagen. Se propositionen Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107 s. 142 f.) angående regeringens överväganden om behovet av en sådan bestämmelse. Bestämmelsen flyttades sedan till 46 § och fick ett utvidgat tillämpningsområde, se propositionen Mer likabehandling och ett stärkt skydd vid utstationering (prop. 2019/20:150 s. 97). Enligt bestäm-

---

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstigare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

melsen får en arbetsgivare inte utsätta en utstationerad arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har inlett rättsliga eller administrativa förfaranden om vissa arbets- och anställningsvillkor.

### *Direktivet om fri rörlighet*

En liknande bestämmelse finns också i artikel 3.6 i direktivet om fri rörlighet<sup>5</sup> som har följande lydelse.

Medlemsstaterna ska i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda unionsarbetstagare mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller förfaranden som syftar till att se till att de rättigheter som avses i artikel 1 efterlevs.

I det fallet ledde bestämmelsen inte till någon svensk lagstiftning, eftersom befintliga regler ansågs uppfylla direktivets krav.

## **13.2 Det finns argument för att gällande rätt uppfyller direktivets krav**

Det går att argumentera för att gällande rätt innebär ett tillräckligt skydd för att uppfylla kraven enligt artikel 14 i balansdirektivet.

Balansdirektivet innehåller inte någon närmare definition av vad som avses med ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Som framförs i promemorian om arbetsvillkorsdirektivets genomförande framstår det som naturligt att det som avses är att en arbetstagare inte ska drabbas av negativ behandling från arbetsgivarens sida om arbetstagaren hävdar sina rättigheter (Ds 2020:14 s. 253). Av diskrimineringslagens förarbeten framgår också att med ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder avses i den lagen handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämrats i förhållande till vad som annars varit fallet (prop. 2007/08:95 s. 307 f.).

Det finns ett antal bestämmelser i svensk rätt som innebär att en arbetstagare som fört fram klagomål eller inlett ett förfarande ges ett

---

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare.



skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder från arbetsgivarens sida.

Föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ger ett skydd mot ogynnsam behandling för den arbetstagare som utövar sin rätt till ledighet eller frånvaro enligt balansdirektivet. För den arbetstagare som för fram ett klagomål eller inleder ett rättsligt förfarande finns det bestämmelser i lagarna som bör kunna aktualiseras när det gäller handlande som utgör ogynnsam behandling i direktivets mening.

Anställningsskyddslagen skyddar mot den mest ingripande formen av ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, nämligen att arbetstagaren sägs upp eller bli avskedad. Enligt 7 § ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad och ett avskedande får enligt 18 § ske endast om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Vid mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den s.k. bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89). Enligt den krävs det att det finns godtagbara skäl för en omplacering som är hänförlig till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar. Att en arbetstagare hävdar sina rättigheter grundade på balansdirektivet skulle inte kunna vara ett sådant godtagbart skäl. Det finns även ett visst utrymme för att angripa arbetsledningsåtgärder med mindre ingripande verkningar därför att de strider mot god sed på arbetsmarknaden, men det utrymmet är snävt (AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80).

Det finns också arbetsmiljölagstiftning som kan sägas ge ett skydd mot ogynnsam behandling. Arbetsmiljölagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall, men den reglerar inte frågor om kompensation och skuld. Arbetsmiljölagen (1977:1160) är en ramlag och Arbetsmiljöverket har bemyndigats att meddela föreskrifter som förtydligar och preciserar lagen. Om en arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling av t.ex. en chef för att han eller hon hävdar sina rättigheter grundade på balansdirektivet finns skyddet mot kränkande särbehandling i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna innebär bl.a. att det ska finnas rutiner för hur en sådan situation ska hanteras och hur den som utsätts ska kunna få hjälp. Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) följer också att om

någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet eller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna och vidta åtgärder så att risker för ohälsa eller olycksfall kan förebyggas. Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Om arbetsgivarens handlande skulle utgöra en föreningsrättskränkning enligt medbestämmandelagen kan arbetstagaren också vara skyddad mot missgynnande enligt den lagen. Detta förutsätter att arbetstagaren är med i en arbetstagarorganisation. En kränkning av föreningsrätten kan t.ex. vara om någon på arbetsgivarsidan vidtar en åtgärd till skada för en arbetstagare för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt, eller för att förmå arbetstagaren att inte utnyttja sin föreningsrätt. En arbetsgivares åtgärd att frånta en arbetstagare vissa arbetsuppgifter eller att förflytta en arbetstagare till sämre arbetsförhållanden är exempel på sådant som kan utgöra en föreningsrättskränkning, AD 2000 nr 74. Även ett hot om en åtgärd kan vara att anse som en föreningsrättskränkning, se t.ex. AD 1983 nr 95 och AD 1987 nr 65.

För det fall den ogynnsamma behandlingen som arbetstagaren utsätts för från arbetsgivarens sida består av ett brottsligt handlande kan straffrättsliga bestämmelser bli aktuella. Trakasserier kan under vissa förutsättningar utgöra ofredande enligt 4 kap. 7 § brottsbalken. Vidare kan bestämmelserna om förtal eller förolämpning i 5 kap. brottsbalken bli aktuella, beroende på omständigheterna. Även 17 kap. 10 § brottsbalken kan nämnas. Av den bestämmelsen följer att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett utsaga vid domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd kan dömas för övergrepp i rättssak.

Därutöver kan kvinnliga arbetstagare som är föräldrar även omfattas av repressalieförbudet i diskrimineringslagens 2 kap. 18 §. Då det bara är diskriminering på grund av mammaledighet och graviditet som omfattas är det bara kvinnor som kan åberopa skyddet enligt lagen.

Sammanfattningsvis finns det argument för att gällande rätt innebär ett tillräckligt skydd för att uppfylla artikel 14 i balansdirektivet. Vid en sådan bedömning behövs det inte några lagändringar för att genomföra den bestämmelsen.

### 13.3 Det ska införas ett repressalieförbud för att genomföra direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder

**Förslag:** En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

#### 13.3.1 Befintliga bestämmelser ger inte ett tillräckligt skydd

Det finns även argument för att gällande rätt inte uppfyller kraven på skydd i artikel 14.

Skyddet mot ogynnsam behandling i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl skyddar den arbetstagare som utövar sin rätt till ledighet eller frånvaro enligt balansdirektivet. Bestämmelserna skyddar dock inte uttryckligen mot ogynnsamma följder för den arbetstagare som framfört ett klagomål eller inlett ett rättsligt förfarande för att säkerställa att kraven i direktivet uppfylls. Någon bestämmelse motsvarande repressalieförbudet i diskrimineringslagen finns inte i någon av de tre ledighetslagarna. Om en arbetsgivare genom sitt agerande skulle bryta mot någon bestämmelse i arbetsmiljölagstiftningen kan arbetsgivaren visserligen bli föremål för en offentlighetsrättslig sanktion. Något individuellt skydd mot ogynnsam behandling för den enskilda arbetstagaren innebär arbetsmiljölagstiftningen däremot inte.

Det finns argument för att gällande rätt inte omfattar alla de situationer som skulle kunna bli aktuella. Enligt det resonemang som förs i förarbetena till repressalieförbudet i diskrimineringslagen kan repressalier ta sig många olika uttryck och det är inte möjligt att uttömmande ange exempel på alla möjliga situationer. Det kan handla om både ett aktivt handlande och en underlåtenhet från arbetsgivarens sida. Exempelvis kan det vara fråga om en arbetstagare som efter att ha påtalat att han eller hon missgynnats drabbas av nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Arbetstagaren kan t.ex. utsättas för orimlig arbetsbelastning eller för

prestationskrav som inte är rimliga. Arbetstagaren kan fråntas arbetsuppgifter eller få för honom eller henne mycket okvalificerade uppgifter. Det kan också handla om att en utlovad förmån uteblir eller att den arbetstagare som sagt ifrån behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt. Se prop. 2007/08:95 s. 307 f.

För att säkerställa att skyddet mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder träffar alla tänkbara situationer bör en arbetsgivare inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med någon av de tre ledighetslagarna.

EU-rätten ställer också krav på att det är tydligt för den enskilda individen vilka rättigheter EU-rätten ger. När ett direktiv med bestämmelser som syftar till att skapa rättigheter för enskilda införlivas måste reglerna vara tillräckligt klara och precisa. Detta för att de personer som berörs ska få full kännedom om sina rättigheter och, i förekommande fall, ha möjlighet att göra dem gällande vid nationell domstol (se t.ex. *Age Concern England C-388/07*). Ett uttryckligt repressalieförbud gör att det blir tydligt för den enskilda arbetstagaren att det i svensk rätt finns ett sådant skydd som avses i balansdirektivets artikel 14.

Utredningens slutsats är att gällande rätt inte ger ett tillräckligt skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. För att säkerställa att svensk rätt uppfyller balansdirektivets krav bör därför nya repressalieförbud införas i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

### **13.3.2 Repressalieförbud med förebild i diskrimineringslagen**

Förebilden för utformningen av bestämmelserna bör vara förbudet mot repressalier i diskrimineringslagen, 2 kap. 18 §. Karakteristiskt för repressalier brukar vara att arbetsgivarens handling eller underlåtenhet sker i bestraffande syfte och innebär ogynnsam behandling av arbetstagaren eller får ogynnsamma följder för denne. På motsvarande sätt som i diskrimineringslagen bör det finnas ett orsaks samband mellan repressalierna och att arbetstagaren påtalar eller anmäler att arbetsgivaren bryter mot någon av lagarna, vilket bör uttryckas på samma sätt som i den lagen.

Det kan ifrågasättas om repressalieförbudet ska omfatta även bestämmelserna i 18–21 §§ föräldraledighetslagen eftersom dessa bestämmer inte har någon motsvarighet i balansdirektivet. Bestämmelserna bör dock redan omfattas av motsvarande repressalieförbud i diskrimineringslagen, någon överimplementering blir det därför inte frågan om även om de inte utesluts från tillämpningsområdet.

### 13.4 Arbetstagarnas företrädare har ett tillräckligt skydd

**Bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagarnas företrädare.

Utöver det skydd som har gått igenom ovan har arbetstagarnas företrädare ett förstärkt skydd genom reglerna i förtroendemannalagen. Enligt 3 § får en arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. I det ingår också enligt lagens förarbeten att arbetsgivaren i skäligen omfattning ska underlätta det fackliga arbetet, se Kungl. Maj:ts proposition nr 88 år 1974 med förslag till lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen m.m. s. 162. Lagens 4 § ger ett uttryckligt skydd mot att förtroendemannen ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av sitt uppdrag. När uppdraget har upphört ska arbetstagaren också vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han eller hon inte haft något fackligt uppdrag. Skyddsombud ges också ett motsvarande skydd i 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen. Det är därför utredningens bedömning att det inte behövs några ytterligare lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagarnas företrädare.



## 14 Likabehandlingsorgan och information

### 14.1 Diskrimineringsombudsmannen ska ges utökad talerätt

**Förslag:** Diskrimineringsombudsmannen ska få föra talan för en enskild arbetstagarare i tvister enligt 9 eller 10 § lagen om ledighet för närståendevård, 3 eller 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och 16 a § föräldraledighetslagen.

Talan ska föras vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde får ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen ska behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagararen. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.

#### 14.1.1 Direktivets krav – behörighet för det organ som utsetts enligt likabehandlingsdirektivet

Medlemsstaterna ska säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i likabehandlingsdirektivet<sup>1</sup> för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering är behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet. Detta utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genom-

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

driver arbetstagares rättigheter, inklusive arbetsmarknadens parter. Detta framgår av artikel 15 i balansdirektivet. Enligt skälen till direktivet (skäl 45) är syftet att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs i direktivet och i det ingår också att ge oberoende stöd åt dem som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål.

Artikel 20 i likabehandlingsdirektivet har följande lydelse.

### Jämställdhetsorgan

1. Medlemsstaterna skall utse och genomföra de nödvändiga förberedelserna för ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå ansvarar för att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller att ta till vara enskildas rättigheter.

2. Medlemsstaterna skall säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar följande:

a) Att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utan att det påverkar rättigheterna för personer som har blivit diskriminerade eller för föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som avses i artikel 17.2.

b) Att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering.

c) Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.

d) Att utbyta tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå, exempelvis ett framtida europeiskt jämställdhetsinstitut.

Föräldraledighetsdirektivet<sup>2</sup> innehåller inte någon bestämmelse om likabehandlingsorgan.

De som skyddas mot diskriminering enligt artikel 11 i balansdirektivet är arbetstagare som utnyttjar sin rätt till pappaledighet (artikel 4), föräldraledighet (artikel 5), ledighet för vård av anhörig (artikel 6), frånvaro på grund av force majeure (artikel 7) och arbets-

---

<sup>2</sup> 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.



tagare som utövar de rättigheter som föreskrivs i artikel 9 om flexibla arbetsformer.

Pappaledighet och föräldraledighet regleras båda i föräldraledighetslagen (1995:584). Vad som anges nedan om föräldraledighet gäller därför också ledighet för pappor och motsvarande medförälder.

Sedan 2009 är det Diskrimineringsombudsmannen (DO) som är det jämställdhetsorgan i Sverige som utsetts i enlighet med artikel 20 i likabehandlingsdirektivet. Det är därför DO som ska ha behörighet med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet. Det ligger också väl i linje med att den befintliga myndighetsstrukturen ska värnas enligt utredningens uppdrag.

### **14.1.2 Diskrimineringsombudsmannens behörighet enligt balansdirektivet**

Frågan är vad DO:s behörighet ska omfatta för att direktivet ska anses genomfört. DO:s mandat när det gäller diskrimineringsfrågor enligt diskrimineringslagen (2008:567) omfattar talerätt, främjande och tillsyn. Vilka av dessa behörigheter som DO bör ges i förhållande till de diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet beror för det första på hur hänvisningen till artikel 20 i likabehandlingsdirektivet bör uppfattas.

En möjlighet är att uppfatta hänvisningen till artikel 20 i likabehandlingsdirektivet på så sätt att DO ska ges samma behörighet i förhållande till balansdirektivet som myndigheten har enligt likabehandlingsdirektivet. En annan är att hänvisningen endast pekar ut vilken den behöriga myndigheten ska vara.

#### *Utökad talerätt för DO*

Utredningen uppfattar inte att artikel 15 hänvisar till de materiella bestämmelserna i likabehandlingsdirektivets artikel 20. I stället uppfattar utredningen att artikeln endast pekar ut att den behöriga myndigheten ska vara densamma som enligt likabehandlingsdirektivet, dvs. i Sveriges fall DO. Det talar mot att behörigheten ska motsvara behörigheten enligt artikel 20 i likabehandlingsdirektivet.

En skillnad i förhållande till likabehandlingsdirektivet är också att det i artikel 15 i balansdirektivet tydligt framgår att säkerställandet

av likabehandlingsorganets behörighet inte ska påverka behörigheten för arbetsmarknadens parter.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär bl.a. att tvister på det arbetsrättsliga området i första hand löses genom förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Det är arbetsmarknadens parter som bevakar att de arbetsrättsliga lagarna följs. Liksom i övriga arbetsrättsliga lagar är tvister som rör föräldraledighetslagen, lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl arbetstvister. Karakteristiskt för sådana tvister är att de rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och att de ytterst avgörs av Arbetsdomstolen. En tvist får normalt inte stämmas in till Arbetsdomstolen förrän arbetsmarknadens parter har förhandlat med varandra. Genom att tvister i första hand löses genom förhandlingar sker tillsynen över att ledighetslagarna följs inom parternas förhandlingssystem. De tre ledighetslagarna innehåller inte heller några offentlighetsregler. Att likabehandlingsorganets behörighet skulle omfatta tillsyn i någon form av de tre ledighetslagarna riskerar att påverka den svenska arbetsmarknadsmodellen negativt då det skulle minska parternas inflytande. Detta talar mot att behörigheten för DO ska utvidgas till att omfatta tillsyn över ledighetslagarna.

Artikel 15 bör också läsas tillsammans med skäl 45, där det framgår att det i behörigheten för likabehandlingsorganet också ska ingå att ge oberoende stöd åt den som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål. Ett genomförande utifrån det skulle vara att DO skulle ge ett sådant oberoende stöd till de arbetstagare som omfattas av skyddet mot diskriminering i artikel 11. I svensk rätt är denna typ av stöd sedan tidigare utformat som en talerätt för DO i förhållande till den som utsatts för diskriminering eller missgynnats på grund av föräldraledighet, se 6 kap. 2 § diskrimineringslagen och 25 § föräldraledighetslagen.

Utredningens slutsats är att artikel 15 bör genomföras genom att DO ges talerätt beträffande de diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet.

Talerätten i diskrimineringslagen är utformad så att DO som part får föra talan för en enskild som medger det och i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde om han eller hon medger det. Talerätten är inte begränsad till någon del, utan gäller enligt 6 kap. 2 § hela lagen. Talerätten i föräldraledighetslagen är däremot begrän-

sad till tvister enligt 16 § (missgynnande) eller 17 § (ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande).

Utredningen föreslår ett förbud mot repressalier i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl för att genomföra artikel 14 i balansdirektivet, se avsnitt 13.1.3. Frågan är om DO:s talerätt även bör omfatta dessa repressalieförbud.

För det talar att DO har en sådan talerätt i diskrimineringslagen och att det kan argumenteras för att individer som skyddas av balansdirektivet bör ges motsvarande skydd. Det kan också uppstå en situation där den enskilde har utsatts för en serie handlingar eller underlåtenhet från en arbetsgivare där en del kan kategoriseras som missgynnande på grund av ledighet och en del som repressalier. Det riskerar då att bli komplicerat för den enskilde att DO inte kan driva allt i samma process. Det riskerar också att bli en bristande effektivitet i DO:s processföring om inte alla händelser som hänger ihop omfattas av talerätten.

Av artikel 15 i balansdirektivet framgår dock endast att likabehandlingsorganet ska vara behörigt med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av direktivet. Bestämmelserna om diskriminering finns i artikel 11. Det framgår inte att behörigheten ska omfatta skyddet mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder enligt artikel 14. En talerätt för DO för dem som skyddas mot diskriminering i artikel 11 bör därför vara tillräckligt för att uppfylla balansdirektivets artikel 15.

Utredningens uppdrag är att endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat och att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utredningens slutsats är att den behörighet DO behöver ha för att artikel 15 ska anses genomförd är en talerätt för de arbetstagare som skyddas mot diskriminering i balansdirektivets artikel 11.

DO har enligt 25 § föräldraledighetslagen rätt att föra talan för en enskild arbetstagare när det gäller förbudet mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet, eller vid uppsägning eller avskedande på grund av föräldraledighet. Utredningens bedömning är därför att gällande rätt uppfyller direktivets krav för arbetstagare som utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Enligt utredningens förslag kommer även arbetstagare som begär flexibla arbetsformer att omfattas av missgynnandeförbudet, vilket innebär att DO:s talerätt enligt föräldraledighetslagen bör omfatta även dem. Så

som bestämmelsen om talerätt är utformad påverkar den inte arbetsmarknadens parter då den fackliga talerätten är primär. Det innebär att arbetstagarorganisationer har en rätt att föra talan för sina medlemmar och i ett sådant fall får DO bara föra talan om organisationen inte gör det.

Gällande rätt ger inte DO någon talerätt för bestämmelserna om missgynnande i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. För att uppfylla balansdirektivets krav för de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet för vård av anhörig (artikel 6), frånvaro på grund av force majeure (artikel 7) och sin rätt att begära flexibla arbetsformer vid anhörigvård (artikel 9) behöver därför en sådan talerätt införas. Denna talerätt bör utformas på samma sätt som 25 § föräldraledighetslagen och också vara subsidiär till arbetstagarorganisationernas rätt att föra talan.

DO bör alltså få föra talan för en enskild arbetstagare i tvister enligt 9 och 10 §§ lagen om ledighet för närståendevård (nuvarande 24 och 25 §§) samt 3 och 4 §§ lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Enligt utredningens förslag kommer 10 § lagen om ledighet för närståendevård att omfatta bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

Talan bör på samma sätt som i föräldraledighetslagen föras vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde bör ombudsmannen få föra talan bara om organisationen inte gör det. Talan som förs av DO bör behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången bör tillämpas också när DO för talan.

### *Hur ett främjande- och tillsynsuppdrag skulle kunna utformas*

Om artikel 15 i balansdirektivet ska uppfattas som att behörigheten för likabehandlingsorganet enligt balansdirektivet i stället ska motsvara behörigheten enligt artikel 20 i likabehandlingsdirektivet är en utvidgad talerätt enligt ovan inte tillräcklig. För en sådan vidare tolkning kan anföras att skäl 45 i balansdirektivet anger att det *också* ska ingå stöd åt dem som utsatts för diskriminering att fullfölja sina klagomål. I artikel 20 i likabehandlingsdirektivet föreskrivs att behö-

righeten, utöver att driva klagomål, ska omfatta oberoende undersökningar om diskriminering och att likabehandlingsorganet ska offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i diskrimineringsfrågor, samt utbyta tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå.

Enligt gällande rätt har DO ett främjandeuppdrag som består av att verka för att diskriminering som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna inte förekommer på några områden i samhällslivet. DO ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, 1 § lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen. Om bedömningen görs att ett främjandeuppdrag behövs för att uppfylla artikel 15 i balansdirektivet kan dessa bestämmelser användas som förebild för ett utökat uppdrag för DO.

Att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män är syftet med både likabehandlingsdirektivet och balansdirektivet och det kan därför framstå som naturligt att diskrimineringsfrågorna i respektive direktiv ges samma skydd. DO ska med det synsättet ges samma behörighet i förhållande till balansdirektivet som myndigheten har i förhållande till de frågor som regleras i likabehandlingsdirektivet, dvs. ett mandat som utöver talerätt och främjande omfattar även tillsyn.

Det kan också argumenteras för att ett tillsynsuppdrag behövs för att DO på ett effektivt sätt ska kunna bidra till att förbuden mot diskriminering följs. Syftet med tillsyn är att se till att bestämmelserna efterlevs. Ett tillsynsärende kan initieras även i avsaknad av en anmälan från en enskild.

Med det synsättet skulle behörigheten för DO även omfatta tillsyn på samma sätt som enligt diskrimineringslagen. Enligt gällande rätt ska DO utöva tillsyn över att diskrimineringslagen följs, 4 kap. 1 §. Med tillsyn avses enligt 4 kap. 1 a § en självständig granskning som har till syfte att kontrollera om den verksamhet som granskas uppfyller de krav som följer av lagen. Om bedömningen görs att ett tillsynsuppdrag behövs för att uppfylla balansdirektivets bestämmelse om likabehandlingsorgan, eller att det i vart fall är särskilt befogat med ett tillsynsuppdrag, kan dessa bestämmelser användas som förebild för ett utökat uppdrag för DO och nya bestämmelser i de tre ledighetslagarna. Myndighetens uppdrag skulle i så fall inte

omfatta tillsyn över alla bestämmelser i ledighetslagarna utan över bestämmelserna om förbud mot missgynnande. I föräldraledighetslagen skulle uppgiften omfatta att utöva tillsyn över att 16 § om förbud mot missgynnande av arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet och den föreslagna 16 a § om missgynnande av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer följs. I lagen om ledighet för närståendevård skulle tillsynen avse att 10 § (nuvarande 25 §) om att en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet inte ska få minskade förmåner och försämrade arbetsförhållande följs, och i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl att motsvarande bestämmelse i 4 § följs. Det skulle också kunna övervägas att låta tillsynen omfatta utredningens förslag om repressalieförbud, se avsnitt 13.1.3.

## 14.2 Utvidgade sekretessbestämmelser

**Förslag:** Sekretess ska gälla för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs, om uppgiften förekommer i ett ärende hos DO om lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl eller i ett ärende om flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen.

Detsamma ska även gälla hos domstol om uppgiften förekommer i motsvarande mål enligt angivna lagar om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

För uppgift i en allmän handling ska sekretessen gälla i högst tjugo år.

På motsvarande sätt som gäller hos DO respektive hos domstol i dag i ärenden eller mål enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen bör uppgifter i ärenden eller mål där DO nu föreslås få talerätt kunna omfattas av sekretess. Skyddet bör i likhet med vad som redan gäller omfatta alla typiskt sett känsliga uppgifter som avser personliga eller ekonomiska förhållanden. Att sekretesskyddet omfattar även närstående hänger samman med att det kan framkomma känsliga uppgifter som rör t.ex. en hel familj eller fall där andra familjemedlemmar än den som

ärendet eller målet rör kan påverkas av ett utlämnande, se propositionen Handikappombudsmannen (prop. 1993/94:219 s. 26). Eftersom DO föreslås få talerätt även beträffande flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen bör sekretessen gälla också i sådana ärenden eller mål enligt den nya bestämmelsen i 16 a § föräldraledighetslagen hos DO respektive hos domstol.

### 14.3 Inga särskilda informationsinsatser

**Bedömning:** Det behövs inte några särskilda informationsinsatser.

Artikel 17 i balansdirektivet handlar om spridning av information. Medlemsstaterna ska säkerställa att de förändringar som görs för att genomföra direktivet och de bestämmelser som redan gäller för direktivets rättigheter görs kända för arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsgivare som är små och medelstora företag nämns särskilt.

Arbetsmarknadens parter har i dag en betydelsefull roll när det gäller att informera både arbetsgivare och arbetstagare om vilka regler som finns inom arbetsrättens område. På samma sätt kommer arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna spela en stor roll för att sprida information till arbetsgivare och arbetstagare om de nya bestämmelser som utredningen föreslår. I de delar DO får en utökad behörighet kommer ombudsmannen också att informera om detta på samma sätt som görs i dag vad gäller föräldraledighet. I dag informerar DO om missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen i sin rådgivning och i sin information till allmänheten, t.ex. genom information på sin hemsida.

Försäkringskassan informerar föräldrar om föräldrapenning och ersättning för tio dagars ledighet i samband med att barnet föds och vad som gäller för därtill knuten ledighet. Detta sker genom information på Försäkringskassans hemsida och i e-tjänsterna. I tjänsten Mina sidor finns utförlig information om vad som gäller och föräldern kan bl.a. se hur många dagar med föräldrapenning som är kvar och hur de fördelas mellan föräldrarna. Försäkringskassan informerar också i sina direkta kontakter med föräldrar via telefon, e-post och Facebook. När barnet är tio månader får föräldrarna ett brev med information om vad som gäller för skydd av den sjukpenninggrundande inkomsten när

barnet fyllt ett år och det går även ut ett brev efter tre år med information om hur många dagar med föräldrapenning som kan vara kvar efter att barnet fyllt fyra år. Försäkringskassan kommer att informera om utredningens förslag om att dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade och därmed inte kunna avstås till den andra föräldern. På Försäkringskassans hemsida och i de digitala e-tjänsterna finns även information om vad som gäller för närståendepenning och rätten att vara ledig när närståendepenning betalas ut. Försäkringskassan gjorde också i slutet av 2018 en analys av uttaget av närståendepenning för att sprida fakta och ökad kunskap om ersättningen.

Utredningens bedömning är att ovan nämnda information är tillräcklig för att säkerställa att arbetstagare och arbetsgivare ska ha kunskap om de rättigheter och skyldigheter som omfattas av balansdirektivet.



# 15 Följdändring i utstationeringslagen

## 15.1 Utstationeringslagen ska inte hänvisa till de nya bestämmelserna

**Förslag:** Hänvisningen till föräldraledighetslagen i lagen om utstationering av arbetstagare ska ändras så att den inte hänvisar till de nya bestämmelserna som föreslås i föräldraledighetslagen.

I lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) finns hänvisningar till annan lagstiftning som ska gälla även för utstationerade arbetstagare, oavsett vilket lands lag som annars gäller för anställningsförhållandet. En av de lagar som det hänvisas till är föräldraledighetslagen (1995:584). De bestämmelser som ska gälla för utstationerade arbetstagare i föräldraledighetslagen är 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ (se 6 § första stycket 2 utstationeringslagen), dvs. bestämmelsen om rätt till mammaledighet och anknytande skyddsbestämmelser. Eftersom det föreslås nya bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen som kommer att omfattas av hänvisningen i utstationeringslagen om den inte justeras behöver hänvisningen ändras, om det inte finns några andra skäl till att de nya bestämmelserna bör omfattas.

Hänvisningen till föräldraledighetslagen i utstationeringslagen fanns ursprungligen i 5 §. Den infördes eftersom artikel 3.1 f i utstationeringsdirektivet<sup>1</sup> föreskriver att skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn ska gälla även utstationerade arbetstagare, se propositionen Utstationering av arbetstagare, (prop. 1998/99:90 s. 21 f.

<sup>1</sup> Direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

och s. 40). Hänvisningen innebär att de uppräknade bestämmelserna i föräldraledighetslagen ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet har därefter ändrats, men lydelsen av punkten f är densamma.<sup>2</sup>

Enligt 4 § första stycket föräldraledighetslagen har en kvinnlig arbetstagare rätt till ledighet i samband med sitt barns födelse. Bestämmelsen föreskriver också två veckors obligatorisk mammaledighet under tiden före eller efter förlossningen. Den obligatoriska ledigheten infördes genom den senaste ändringen av paragrafen då bestämmelsen om obligatorisk ledighet i mammaledighetsdirektivet<sup>3</sup> genomfördes, se propositionen Obligatorisk mammaledighet (prop. 1999/2000:87). I förarbetena konstaterades att föräldraledighetslagen tillkom som ett resultat av dels en modernisering av den gamla lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m.m., dels en anpassning av de svenska reglerna till mammaledighetsdirektivet. Kvinnliga arbetstagare hade enligt den gamla lagen rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen. För att uttryckligen uppfylla direktivets krav på sammanhängande ledighet under minst 14 veckor under tiden före den beräknade tidpunkten för förlossningen eller efter förlossningen (artikel 8.1) förlängdes rätten till ledighet till minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen (prop. 1999/2000:87 s. 6 f.).

När utstationeringsdirektivet genomfördes konstaterades att regler som särskilt skyddar gravida och kvinnor som nyss fött barn finns i föräldraledighetslagen. Bestämmelserna i 4 § första stycket om mammaledighet, 18–21 §§ om rätt till omplacering och 16–17 §§ om anställningsskydd ansågs vara sådana regler som enligt direktivet skulle gälla för utstationerade arbetstagare. Eftersom dessa regler sannolikt inte gällde då för sådana arbetstagare behövdes en bestämmelse om att arbetsgivare ska tillämpa dem vid utstationering (prop. 1998/99:90 s. 19 f.). I författningskommentaren angavs att arbetsgivaren ska tillämpa bestämmelserna om mammaledighet i 4 §, anställningsskydd i 16 och 17 §§ och omplacering i 18–21 §§ i

<sup>2</sup> Se Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>3</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

föräldraledighetslagen, och att regeln om skadestånd i 22 § samma lag också skulle gälla.

Utifrån bestämmelsen i artikel 3.1 f i utstationeringsdirektivet finns det sammanfattningsvis inte skäl för att utstationeringslagen ska hänvisa till de föreslagna nya bestämmelserna i föräldraledighetslagen.

Enligt utredningens bedömning är det inte heller någon annan bestämmelse i utstationeringsdirektivet som medför att en sådan hänvisning bör finnas. Utredningen uppfattar alltså inte att bestämmelser om missgynnande av arbetstagare som tar i anspråk sina materiella rättigheter enligt balansdirektivet är sådana bestämmelser om diskriminering som ska gälla för utstationerade arbetstagare enligt artikel 3.1 g i utstationeringsdirektivet. De utsändande länderna är dessutom skyldiga att införa motsvarande bestämmelser på grund av balansdirektivet. Hänvisningen i utstationeringslagen bör därför ändras så att de nya bestämmelserna i föräldraledighetslagen inte omfattas.



# 16 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

## 16.1 Tidpunkt för ikraftträdande

**Förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft den 2 augusti 2022.

Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 2 augusti 2022 (artikel 20.1). Samma datum upphör föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup> att gälla, och hänvisningar till det ska anses vara hänvisningar till balansdirektivet i enlighet med dess bilaga. De föreslagna lagändringarna bör alltså träda i kraft den 2 augusti 2022.

## 16.2 Övergångsbestämmelse avseende reserverade grundnivådagar

**Förslag:** Äldre föreskrifter i socialförsäkringsbalken ska fortfarande gälla för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning som görs före ikraftträdandet.

Barnets födelsedatum är normalt utgångspunkten för förändringar av bestämmelserna inom föräldraförsäkringen eftersom detta ger föräldrarna goda förutsättningar för planering. Det är därför inte ovanligt att olika bestämmelser för föräldrapenning gäller i en familj om föräldrarna har flera barn. Eftersom det är fråga om att genomföra ett EU-direktiv bör bestämmelserna få genomslag genast. De

---

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

bör därför gälla i förhållande till alla barn från och med ikraftträdandet, oavsett när barnet är fött. Bestämmelserna bör dock inte påverka möjligheten att avstå dagar före ikraftträdandet. Äldre föreskrifter i socialförsäkringsbalken ska därför fortfarande gälla för en anmälan om att avstå dagar som görs före ikraftträdandet.

### 16.3 Det behövs inte några övergångsbestämmelser avseende övriga förslag

**Bedömning:** Det behövs inte några övergångsbestämmelser i förhållande till övriga förslag.

På arbetsrättens område är det relativt vanligt att tvingande regler till skydd för arbetstagare får genomslag även i förhållande till befintliga avtal. De nya bestämmelserna bör tillämpas på alla anställningar oavsett när de ingåtts. Skulle bestämmelserna i stället gälla endast anställningsavtal som ingås efter ikraftträdandet skulle det ta alltför lång tid innan de får genomslag. Någon särskild övergångsbestämmelse för att åstadkomma det behövs inte enligt utredningens bedömning.

De nya bestämmelserna som föreslås innebär att arbetstagare tillförs nya rättigheter och omfattas av nya skyddsbestämmelser. Dessa bör bara tillämpas på förhållanden som inträffar från och med ikraftträdandet.

Bestämmelserna som reglerar en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl bör alltså gälla i förhållande till en sådan begäran om flexibla arbetsformer som görs från och med ikraftträdandet. Även anställningstid före ikraftträdandet bör få tillgodoräknas i kvalifikationstiden på sex månader.

Repressalieförbudet bör tillämpas på repressalier som vidtas från och med ikraftträdandet. Det bör dock inte finnas något hinder mot att förbudet får gälla repressalier på grund av en arbetstagares åtgärd före ikraftträdandet för det fall att arbetstagaren påtalat eller väckt talan om förhållanden som skyddades av bestämmelserna då. Eftersom repressalieförbudet förutsätter att det finns rättigheter att genomdriva eller ta i anspråk kommer det i praktiken inte att kunna avse t.ex. en begäran om flexibla arbetsformer som gjorts före ikraft-

trädandet, däremot kan det tänkas tillämpas i förhållande till en talan som väckts avseende föräldraledighet.

Bevisbörderegeln bör tillämpas i förhållande till uppsägningar eller avskedanden som vidtas från och med ikraftträdandet, detsamma gäller bestämmelsen om rätt att under vissa förutsättningar få besked om skälen för åtgärden.

De nya bestämmelserna om utvidgad talerätt för Diskrimineringsombudsmannen bör gälla agerande från arbetsgivarens sida från och med ikraftträdandet, eftersom det är först då de nya bestämmelser som talerätten ska omfatta träder i kraft.

För att ovanstående ska gälla bör det enligt utredningens bedömning inte krävas några övergångsbestämmelser.





# 17 Uppföljning av direktivet

## 17.1 Inledning

Utredningen har i uppdrag att analysera och lämna förslag på hur uppföljning av balansdirektivet ska säkerställas. Artikel 18 i direktivet ålägger medlemsstaterna att senast den 2 augusti 2027 överlämna all information som behövs om direktivet för att Europeiska kommissionen ska kunna skriva en rapport. Informationen ska innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor använt sig av de olika typerna av ledighet och flexibla arbetsformer i direktivet. Detta för att möjliggöra en ordentlig uppföljning och utvärdering av hur direktivet genomförts, framför allt ur ett jämställdhetsperspektiv.

## 17.2 Arbetsgrupp på EU-nivå

Redan före antagandet av balansdirektivet sammankallades kommissionens Sysselsättningskommitté (EMCO) och Kommittén för socialt skydd (SPC) indikatorgrupper (IG:s) för att bilda en gemensam arbetsgrupp. Syftet med arbetsgruppen var att arbeta med frågor rörande balans mellan arbete och privatliv genom att utveckla indikatorer för uppföljning av uttag av ledighet för pappor och motsvarande medförälder, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig i linje med kraven i balansdirektivet. I september 2019 enades den gemensamma indikatorgruppen om att förlänga arbetsgruppens mandat till slutet av 2020 och utvidgade även uppdraget till att omfatta utveckling av indikatorer för flexibla arbetsformer.

Arbetsgruppen består för närvarande av representanter från Belgien, Tyskland, Spanien, Kroatien, Malta och Polen. Även Sverige har tidigare ingått i gruppen. Ett syfte med arbetsgruppen är att ta fram en handbok för att stödja en strukturerad och jämförande in-

samling av statistik om uttagandet av ovan nämnda vårdrelaterade ledigheter samt flexibla arbetsformer för att möjliggöra en framtida uppföljning och analys av resultatet av införandet av balansdirektivet.

Arbetsgruppen har även diskuterat möjligheten att samarbeta med Eurostat och Eurofound för att anpassa deras undersökningar för att bättre förstå tillgången till och utnyttjandet av flexibla arbetsformer för direktivets målgrupp.

En pilotundersökning kommer att genomföras av arbetsgruppen under hösten 2020.

### 17.3 Hur kan direktivet följas upp?

Direktivet föreskriver att all information om genomförandet av direktivet ska överlämnas till kommissionen för att möjliggöra en ordentlig uppföljning och utvärdering, framför allt ur jämställdhets-synvinkel, av hur direktivet genomförts. I skäl 13 till balansdirektivet anges att kommissionen och medlemsstaterna bör samarbeta med varandra för att ta fram jämförbar könsuppdelad statistik. Direktivet föreskriver inga specifika krav på tidsserielängd eller statistik för specifika referensår. Utredningen uppfattar därför att det vilar på medlemsstaterna själva att använda tillgänglig statistik på bästa möjliga sätt. För att följa upp resultatet av direktivets genomförande är det viktigt att studera utvecklingen över tid. Det är därmed önskvärt att överlämna årlig statistik som mäter utvecklingen både före och efter direktivets införande fram till år 2026. I de fall det saknas kontinuerlig årlig statistik är det önskvärt att identifiera periodiska undersökningar som överlappar genom att följa upp gemensamma indikatorer för att dels möjliggöra redovisning före och efter direktivets genomförande, dels för att reducera antalet år som det saknas statistik för.

För att följa upp i vilken utsträckning arbetstagare med omsorgsansvar tagit ut någon av de ledigheter som föreskrivs i balansdirektivet, eller använt sig av bestämmelserna om flexibla arbetsformer, bör någon form av nyttjandegrad användas. Nyttjandegraden skulle kunna följas upp genom att mäta hur stor andel av de personer som är berättigade till respektive ledighet eller till bestämmelserna om flexibla arbetsformer som faktiskt gjort bruk av sina rättigheter under ett kalenderår. Nyttjandegraden kan följas för att studera utveck-

lingen över tid samt för att framöver även kunna jämföra medlemsstater i EU med varandra.

Det kan även vara av värde att följa upp varaktigheten i de uttagna ledigheterna, för jämförelse med de maxgränser som anges i direktivet samt med specifika nationella gränser. Varaktigheten i de uttagna ledigheterna skulle kunna mätas genom att beräkna genomsnittligt uttagen ledighet per person under ett kalenderår.

### **17.3.1 Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse**

I balansdirektivet föreskrivs en rätt för pappor eller motsvarande medföräldrar att i samband med barnets födelse ta ut s.k. pappaledighet med ersättning i upp till tio arbetsdagar.

För att få en bild av omfattningen av uttaget av pappaledighet är det rimligt att försöka uppskatta hur många fäder eller motsvarande medföräldrar som tagit ut sin berättigade ledighet under ett kalenderår, och sätta det i relation till det totala antalet nyblivna fäder eller medföräldrar under ett år. På så sätt redovisas inte bara antalsuppgifter utan även andelen som utnyttjar sin rätt till pappaledighet. Andelen fäder och medföräldrar säger mer om nyttjandet av rätten samt förenklar internationella jämförelser, än rena antalsuppgifter. Detta mått skulle kunna kompletteras med en skattning av antalet uttagna s.k. pappadagar i relation till antalet totalt tillgängliga pappadagar. Antalet totalt tillgängliga pappadagar skulle då kunna beräknas genom att multiplicera antalet barn som fötts under ett år med de tio dagar som föreskrivs i direktivet.

För att följa upp varaktigheten i uttagen ledighet under ett referensår kan den mätas som den genomsnittliga tid, i antal dagar, som tas ut i samband med barns födelse per år. Den genomsnittliga ledighetsperioden beräknas genom kvoten av totalt antal uttagna pappadagar under ett kalenderår och antalet personer, fäder eller motsvarande medföräldrar, som tagit ut pappaledighet under året.

### 17.3.2 Föräldraledighet

Arbetstagare som är föräldrar garanteras enligt balansdirektivet minst fyra månaders individuell rätt till ledighet, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara högst åtta år. Gränsen för uttag av föräldraledighet i Sverige är tolv år för barn som är födda 2014 eller framåt. Ersättning för föräldraledighet betalas ut för ledighet på heltid eller för olika omfattning av deltid.

På samma sätt som vid pappaledighet bör uttaget av föräldraledighet följas upp genom att mäta andelen föräldrar som tar ut ledighet innan barnet nått den högsta åldern enligt svensk rätt, redovisat per år. Andelen föräldrar, redovisat per kön, som tagit ut föräldraledighet skulle då kunna beräknas genom att sätta antalet föräldrar som tagit ut föräldraledighet under referensåret i relation till det totala antalet föräldrar med barn upp till tolv år.

Direktivet ger medlemsstaterna rätt att bestämma åldersgräns för rätt till föräldraledighet, upp till åtta års ålder. För internationella jämförelser vore det därför lämpligt att följa upp andelen föräldrar som tagit ut föräldraledighet under det första eller till och med det andra året och sätta det i relation till antalet barn yngre än ett år eller upp till två år, eftersom det kan antas att större delen av föräldraledigheten tas ut under barnets två första år. Det utesluter dock inte att uppföljning i stället genomförs under flera år.

För att följa upp varaktigheten i uttagen ledighet vore det tänkbart att mäta den genomsnittliga längden på ledigheten per förälder, uppdelat på kön. Den genomsnittliga längden på ledigheten under referensåret beräknas då som antalet uttagna dagar per förälder under ett kalenderår i relation till antalet berättigade föräldrar under ett kalenderår, redovisat per kön.

### 17.3.3 Ledighet för vård av anhörig

I balansdirektivet föreskrivs en möjlighet för arbetstagare med omsorgsansvar att ta ut ledighet för vård av anhörig med upp till fem dagar per kalenderår. Utredningen gör bedömningen att direktivet i den här delen är genomfört genom rätten till ledighet för närstående vård som följer av rätten till närståendepenning, se avsnitt 7. I det följande kommer därför begreppet ledighet för närstående vård att användas.

För att mäta nyttjandet av ledighet för närståendevård är det rimligt att skatta antalet arbetstagare som tagit ut denna ledighet under referensåret och relatera det till totala antalet personer i målgruppen. Målgruppen utgörs av samtliga arbetstagare samt arbetstagare som är närstående till någon som är svårt sjuk.

I gällande rätt om närståendepenning och där till knuten rätt till ledighet, finns inget styrmedel som balanserar uttaget av ledighet mellan kvinnor och män i samma hushåll. Det är därför värdefullt att följa upp hur uttaget av denna ledighet fördelas mellan könen, för att mäta direktivets jämställdhetseffekt. Jämställdhetsaspekten i detta fall skulle kunna mätas genom att beräkna kvoten mellan antalet män och antalet kvinnor, som tagit ledigt för närståendevård under referensåret.

I syfte att följa upp varaktigheten på uttagen ledighet för närståendevård kan den mätas med den genomsnittliga längden på ledighetsuttag per vårdare under ett år. Den genomsnittliga längden per vårdare beräknas genom att sätta antalet totalt uttagna dagar per år i relation till summan av totala antalet vårdgivare som tagit ledigt under ett år. Varaktigheten på ledighet ska redovisas nedbrutet på kön.

#### 17.3.4 Flexibla arbetsformer

Artikel 9 i balansdirektivet föreskriver en rätt för arbetstagare att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Bestämmelsen gäller för både arbetstagare med barn upp till minst åtta år och de som är anhörigvårdare. I direktivet definieras flexibla arbetsformer som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete. Deltidsarbete i detta sammanhang regleras av bestämmelserna om pappa- och föräldraledighet och om ledighet för närståendevård. Arbetsgivaren ska inom skälig tid besvara begäran och vid avslag eller senareläggning av begäran ska arbetsgivaren motivera sitt beslut. Indikatorer för uppföljning av direktivets genomförande skulle i teorin behöva mäta hur många som omfattas av rättigheterna, hur ofta en begäran ställs samt hur ofta begäran beviljas eller nekas.

Indikatorgruppernas gemensamma arbetsgrupp har identifierat ett antal källor för att följa upp flexibla arbetsformer. Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningarnas, AKU, reguljära årsvisa insam-

lingar och Eurostat-LFS s.k. ad hoc-moduler, vilka redovisar statistik för ett specifikt område som rör arbetsmarknaden med en periodicitet på 5–8 år per område. Eurostat-LFS redovisar statistik för samtliga medlemsstater i EU. Eurofound, europeiska stiftelsen för förbättring av levnads- och arbetsförhållanden, är en trepartsbyrå inom EU vars roll är att tillhandahålla kunskap för att hjälpa till att utveckla en bättre social-, sysselsättnings- och arbetsrelaterad politik. Eurofound publicerar tre separata uppföljningar på flexibla arbetsformer.

Från dessa källor kan flera indikatorer härledas för att mäta tillgänglighet och arbetstagarnas faktiska användning av flexibla arbetsformer. Även om det inte alltid är möjligt att identifiera de arbetstagare som vårdar ett barn eller en närstående, är det möjligt att mäta detta indirekt via t.ex. arbetstagare med små barn eller med äldre släktingar i samma hushåll. Indikatorerna som presenteras nedan ger information om tillgänglighet och användning av olika typer av flexibla arbetsformer, för arbetstagare med eller utan barn under åtta år eller en närstående som är svårt sjuk.

- Andel anställda för vilka det är i allmänhet möjligt att ändra arbetstidens start-/sluttid för att vårda barn eller anhörig.
- Andel anställda med flexibilitet för att ta hela lediga dagar för att vårda barn eller anhörig.
- Andel anställda med flexibilitet i arbetstid (arbetstidsbank, variabel start, fastställande av eget schema).
- Andel anställda med flexibilitet för att fastställa eget schema.
- Andel anställda med svårigheter att ta ledigt en timme eller två.
- Andel deltidsanställda på grund av familjeansvar eller personligt ansvar (20–64 år).
- Andel anställda med barnomsorgsansvar som minskade arbetstiden eller tog mindre krävande uppgifter på grund av vård av barn.
- Andel anställda som vanligtvis arbetar hemifrån.

## 17.4 Tillgänglig statistik

I detta avsnitt redovisas tillgången på statistik för att beräkna respektive indikator som redovisas i avsnitt 17.3. Tillgång till registerbaserad statistik är god i Sverige. Utbetalningar för pappa-, föräldraledighet och ledighet för närståendevård administreras av Försäkringskassan. Ur Försäkringskassans register över utbetalningar av ersättning för nämnda ledigheter finns uppgifter om antal personer som erhållit ersättning och antal utbetalda dagar för respektive ledighet. I övrigt kan uppgifter från AKU användas samt SCB:s befolkningsregister.

### 17.4.1 Ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse och föräldraledighet

För att följa upp i vilken utsträckning som ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse eller föräldraledighet gjorts bruk av under ett kalenderår, krävs antalsuppgifter om dels hur många personer som totalt tagit ut respektive ledighet, dels hur många som ingår i målgruppen av arbetstagare berättigade till respektive ledighet under ett kalenderår.

Direktivet föreskriver att ersättning för ledigheten i samband med barns födelse, s.k. pappaledighet, ska utgå och minst motsvara nivån på ersättning vid arbetsavbrott av hälsoskäl. I Sverige är rätten till ovan nämnda ledigheter delvis knuten till rätten till ersättning. Försäkringskassans uppgifter om antalet personer, fäder eller motsvarande medförälder, som erhållit ersättning för pappaledighet utgör därmed exakta siffror för uppföljning av det totala antalet personer som tagit ut pappaledighet under året, enligt direktivet. Vid föräldraledighet får uppgifter om antalet personer, uppdelat på kvinnor och män, som erhållit ersättning för föräldraledighet gälla som uppskattning av det totala antalet föräldrar som tagit ut föräldraledighet under ett år.

Exakta uppgifter om målgruppen, alltså det totala antalet arbetstagare som är berättigade till pappa- eller föräldraledighet saknas. Någon form av skattning av denna grupp, baserad på registerdata är därmed önskvärd. För att mäta målgruppen som är berättigad till pappaledighet kan uppgifter om antalet barn under ett år användas som ett indirekt mått på antalet fäder eller motsvarande medförälder. Dessa uppgifter kan hämtas från SCB:s befolkningsregister. Nack-

delen med denna statistik är att den inte delar upp målgruppen på arbetstagare och egenföretagare.

Det är även problematiskt att uppskatta det totala antalet personer som är berättigade till föräldraledighet. Även i detta fall kan uppgifter om antal barn, upp till tolv år, fungera som ett mått på antalet berättigade föräldrar uppdelat på kvinnor och män.

Metoden att utnyttja uppgifter om antal barn upp till en viss ålder för att mäta dels antalet i målgruppen av föräldrar berättigade till pappa- respektive föräldraledighet kan innebära en viss överskattning av antalet föräldrar. Det är emellertid rimligt att anta att överskattningen inte bör påverka resultaten nämnvärt, samt att den är relativt konstant sett till en längre tidsperiod, vilket därmed inte bör försvåra jämförelser under en längre tid.

För att skatta den genomsnittliga tiden i ledighet per år för pappa- respektive föräldraledighet behövs uppgifter om totalt antal uttagna dagar och totalt antal personer som tagit ut motsvarande ledighet per år, uppdelat på kvinnor och män. Det saknas uppgifter om totalt antal utnyttjade dagar för pappa-, respektive föräldraledighet. Ett bra mått på antal uttagna dagar utgörs av totalt antal utbetalda dagar enligt registerbaserad statistik från Försäkringskassan. Antalsuppgifter om personer som tagit ut motsvarande ledighet kan skattas med de antalsuppgifter om föräldrar som erhållit ersättning, vilka används för att beräkna nyttjandet av respektive ledighet.

## 17.4.2 Ledighet för vård av anhörig

För att beräkna nyttjandet av ledighet för närståendevård kan registerbaserade antalsuppgifter från Försäkringskassan över personer som erhållit närståendepenning användas som mått på antal arbetstagare som tagit ut ledighet för närståendevård. Det är dock något besvärligt både att definiera och mäta antalet personer i målgruppen, vilken kan sägas utgöras av samtliga arbetstagare som har barn alternativt har en närstående eller familjemedlem som behöver vård. Det är dock möjligt att indirekt mäta gruppen av samtliga arbetstagare berättigade till ledighet för närståendevård utifrån uppgifter från SCB:s arbeidskraftsundersökningar som skattar det totala antalet arbetstagare i Sverige. AKU skattar antalet sysselsatta i Sverige uppdelat på an-



ställda och egenföretagare. Antalet anställda enligt AKU kan därmed användas som en skattning av gruppen av behöriga arbetstagare.

Beräkning av den genomsnittliga ledigheten per vårdare och år baseras helt på registeruppgifter från Försäkringskassan. Totalt antal uttagna dagar skattas med uppgifter om antalet utbetalda dagar och antal personer som är lediga för närståendevård skattas med antalet personer som erhållit närståendepenning enligt den beräkning som beskrivs ovan av nyttjandegraden av denna ledighet.

Tillgänglig statistik hos Försäkringskassan kan presenteras nedbruten på kön samt uppdelat på arbetstagare och egenföretagare.

### 17.4.3 Flexibla arbetsformer

Angående möjligheten att skatta arbetstagares rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl föreligger vissa begränsningar. Det saknas framför allt indikatorer som mäter denna rättighet. Därutöver saknas registerbaserad statistik. Tillgänglig statistik som mäter tillgång och användande av flexibla arbetsformer baseras på urvalsundersökningar. Ytterligare begränsningar utgörs av möjligheten att identifiera och avgränsa de personer som är avsedda att följas upp enligt balansdirektivet. Vid uppföljning av genomförandet av direktivet avseende flexibla arbetsformer utgörs den berättigade gruppen av arbetstagare med barn upp till åtta år samt arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk om personen som vårdas är en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren. Målet med uppföljningen är att skatta antalet berättigade i befolkningen, enligt ovan, och mäta deras möjlighet att anpassa sina arbetsformer.

De viktigaste datakällorna är undersökningar från Eurostats arbetskraftsundersökningsstatistik, Eurostat-LFS och Eurofound. Ett problem med dessa undersökningar är den låga publiceringsfrekvensen. Dock är vissa frågeställningar överlappande mellan undersökningarna, vilket innebär att de skulle kunna kombineras för att presentera resultat på en mer frekvent basis.

Eurostat-LFS kan på olika sätt användas för att uppskatta tillgängligheten och användningen av flexibla arbetsformer för föräldrar och vårdgivare. Eurostats statistik har även fördelen att den är

baserad på ett mycket större urval än Eurofound's undersökningar, vilket möjliggör bättre precision i skattningarna.

De Eurostat-LFS periodiska ad hoc-moduler som är relevanta för mätning av flexibla arbetsformer är:

- Om arbetsorganisation och arbetstidsarrangemang (WTA). Tidigare publicerad 2004. Pågående undersökning för 2019 som publiceras den 29 september 2020. Nästa undersökning planeras för 2027 med uppgifter som sannolikt kommer att finnas tillgängliga under våren 2028.
- Om balans mellan arbete och familjeliv (RWF). Tidigare publicerad för 2005, 2010 och 2018. Nästa undersökning planerad för 2025 med publicering planerad våren 2026.

AKU kan också användas för att indirekt följa upp vårdgivares användning av flexibla arbetsformer. Till exempel kan AKU användas för att mäta orsak till inaktivitet och deltid, uppdelat på ålder, kön och arbetsstatus.

Eurofound publicerar tre separata uppföljningar på flexibla arbetsformer:

- Europeiska undersökningen om arbetsvillkor (EWCS), publiceras var 5:e år och senast för år 2015. Resultaten för 2020 kommer att publiceras 2021. Resultat för 2025 bör kunna publiceras 2026.
- Europeiska företagsundersökningen (ECS), publiceras vart 5:e-6:e år och resultaten för 2019 publiceras hösten 2020. Nästa undersökning planeras till 2025.
- Undersökningen av livskvaliteten i Europa (EQLS), publiceras vart 4:e år och senast för år 2016.

EWCS är den undersökning som närmast uppfyller statistikkraven för att mäta användning av flexibla arbetsformer eftersom den samlar information om arbetsförhållanden och kvaliteten på anställningarna. Men relevanta indikatorer kan också härledas från ECS, som ger en överblick över rutiner på arbetsplatserna. Den bygger på information från både chefer och arbetstagarrepresentanter. Dessa undersökningar ger två mått på flexibla arbetsformer, distansarbete och flexibla arbets-

scheman. Även för den tredje typen av flexibla arbetsformer, reducerad arbetstid, kan viss information erhållas från ECS.

Utifrån ovan nämnda undersökningar är det möjligt att följa upp tillgång och användning av flexibla arbetsformer bland arbetstagare (med eller utan omsorgsansvar) i Sverige med de indikatorer som redovisas i avsnitt 17.3. I de fall det inte är möjligt att identifiera arbetstagare med omsorgsansvar, är det möjligt att i stället använda uppgifter för arbetstagare med barn eller som bor med äldre släktingar.

## 17.5 Tillgänglig statistik är tillräcklig

Utredningens bedömning är att det är fullt möjligt att senast den 2 augusti 2027 leverera den statistik om genomförandet av balansdirektivet till kommissionen som krävs. Statistiken kommer att möjliggöra dels en uppföljning av utvecklingen under en längre tid, dels för jämförelse med övriga medlemsstater i EU.

Försäkringskassans registerbaserade statistik ger exakta antalsuppgifter över personer som fått ersättning för pappa- och föräldraledighet samt för närståendepenning. Dessa uppgifter får även anses gälla som en god uppskattning av det totala antalet personer som tagit ut föräldraledighet respektive ledighet för närståendevård. Statistiken från Försäkringskassan är nedbrytbar på kvinnor och män, anställda och egenföretagare samt på ålder.

Vid beräkning av nyttjandegraden saknas registerbaserad statistik på totala antalet föräldrar som är berättigade till pappa- respektive föräldraledighet. Antalet barn under ett år respektive upp till tolv år kan användas för att skatta antalet föräldrar med rätt till pappaledighet respektive föräldraledighet. Dessa uppgifter är registerbaserade från Statistiska centralbyrån, men användning av denna statistik innebär att antalet föräldrar kommer att överskattas något. Detta medför att nyttjandegraden för dessa ledigheter delvis underskattas.

Att definiera och skatta antalet personer berättigade till ledighet för närståendevård är än mer besvärligt. AKU:s skattning på antal anställda totalt eller antal anställda med barn under åtta år erbjuder dock två alternativa skattningar som kan användas.

För beräkning av den genomsnittligt uttagna ledighetsperioden för pappa- och föräldraledighet samt ledighet för närståendevård per

år och person konstaterar utredningen att tillgängliga uppgifter från Försäkringskassans register utgör en fullgod källa.

Gällande rätten till att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl saknas tillgång till registerbaserad statistik. Befintlig statistik från urvalsundersökningar som mäter tillgång till och användning av flexibla arbetsformer publiceras med intervall på 5–8 år. Genom att i analysen kombinera undersökningarna, som i vissa fall överlappar varandra, är det möjligt att följa upp användning av flexibla arbetsformer på en mer kontinuerlig basis. Därtill finns problem med att i vissa fall koppla statistiken till föräldrar och arbetstagare som vårdar en närstående, vilket medför att någon form av indirekt mätning måste göras. Användning av indirekta mätningar kan medföra både överskattning eller underskattning av indikatorerna.

Följande aggregerade indikatorer kan användas för att mäta flexibla arbetstider, deltidsarbete och distansarbete som utgör tre olika delar av flexibla arbetsformer.

För att mäta tillgång till flexibla arbetstider kan indikatorerna mäta andel arbetande föräldrar och vårdgivare: med flexibla arbetsscheman som kan justera start- och sluttider, som kan ta en eller två timmars ledighet, som kan ta ledigt en eller två dagar inom tre arbetsdagar och kan organisera arbetstiden för att ta ledigt en hel dag. Indikatorerna kan följas upp med Eurofound's undersökning EWCS och Eurostat-LFS ad hoc-moduler WTA och RWF.

Möjlighet till deltid kan mätas med indikatorn andel arbetande föräldrar och vårdgivare med flexibilitet att minska arbetstiden genom skäl för deltidsarbete på grund av vård. Indikatorn kan följas upp med AKU:s årliga undersökningar och Eurostat-LFS ad hoc-modul RWF.

Möjlighet till distansarbete kan mätas med indikatorerna: andel arbetande föräldrar och vårdgivare med flexibilitet att välja var de ska arbeta (inklusive eget hem), frekvensen att arbeta på flera platser och på en annan plats än huvudsaklig arbetsplats. Indikatorerna kan följas upp med Eurofound's undersökning EWCS och Eurostat-LFS ad hoc-modul WTA.

Baserat på översikten av befintliga källor anser utredningen att det är möjligt att följa upp användning av flexibla arbetsformer med hjälp av statistik från Eurostats och Eurofound's urvalsundersökningar. Dessa undersökningar gör det möjligt att mäta tillgång till flexibla arbetsformer, i linje med direktivet, och i vilken utsträckning

arbetstagare inte har tillgång till dessa rättigheter. Statistiken kan följas upp både för föräldrar och vårdgivare, uppdelade efter kön. Dessa indikatorer är redan tillgängliga på EU-nivå.

Det är slutligen värt att notera att det väsentliga är att studera indikatorernas utveckling över tid och inte att jämföra medlemsstaterna med varandra. Strukturella skillnader på arbetsmarknaderna och ekonomierna i stort kommer att ha en betydande inverkan på tillgång och användning av flexibla arbetsformer tillsammans med samspelet med andra åtgärder för att främja balans mellan arbete och privatliv. Målet är att mäta effekterna av direktivet efter dess fullständiga genomförande.



# 18 Konsekvenser av utredningens förslag

## 18.1 Inledning

I utredningens uppdrag ingår att redovisa eventuella konsekvenser som förslagen kan medföra. Ekonomiska och andra konsekvenser för enskilda personer, för företag och för det allmänna av de förslag som lämnas ska beräknas och redovisas enligt 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474) samt 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. Utredningen ska också bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden. Om förslagen kan förväntas leda till kostnadsökningar eller intäktsminskningar för det allmänna ska utredningen föreslå hur dessa ska finansieras.

## 18.2 Utredningens uppdrag och utrymmet för alternativa lösningar

Utredningens uppdrag är att föreslå hur balansdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Så långt som möjligt ska utredningen värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige. Utredningen ska endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat (dir. 2019:97).

Balansdirektivet måste till följd av Sveriges medlemskap i EU genomföras i svensk rätt. Mot bakgrund av hur utredningens uppdrag är formulerat har utredningen i första hand undersökt om gällande svensk rätt uppfyller direktivets krav. Där så är fallet bedöms direktivet inte medföra några konsekvenser.

I de delar utredningen har bedömt att svensk rätt inte uppfyller direktivets krav lämnas förslag på vad som bedöms vara de nöd-

vändiga författningsändringar som krävs för att genomföra direktivet. Det saknas med andra ord utrymme för att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten.

Utredningen föreslår i ett avseende bestämmelser som går längre än vad som föreskrivs i balansdirektivet. Det förslag som lämnas om att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade träffar även föräldrar som inte är arbetstagare och därmed inte faller inom direktivets tillämpningsområde. Som framgår av avsnitt 6.2 är skälet att en begränsning till endast arbetstagare skulle innebära ett system som blir alltför komplicerat, svårt att tillämpa och innebär stora kostnader.

### 18.3 Utredningens förslag

Sammanfattningsvis lämnar utredningen följande förslag.

- I likhet med vad som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå ska dagar med föräldrapenning på grundnivå vara reserverade och därmed inte kunna avstås till den andra föräldern.
- Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet. Om en förändring gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran. Detta gäller arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs. Detsamma ska gälla för arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk om denne är en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.
- Efter ledighet för närståendevård ska en arbetstagare ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete. Arbetstagaren ska också ha rätt att ta del av de eventuella förbättringar som inträffat under ledigheten.



- En arbetstagare som är förälder eller vårdar en närstående och begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl eller tar därtill kopp-lade rättigheter i anspråk ska omfattas av bestämmelserna om skydd mot mindre gynnsam behandling i föräldraledighetslagen (1995:584) respektive lagen (1988:1465) om ledighet för närstå-endevård.
- Skyddet mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närstående-vård ska även avse arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt bestämmelserna om flexibla arbets-former.
- Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit upp-sagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledig-het, ledighet för närstående-vård eller begäran om flexibla arbets-former ska arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begä-ran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för upp-sägningen eller avskedandet även när det gäller anställda som inte omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställnings-skyddslagen). Om arbetstagaren begär det och det görs gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för närstående-vård ska uppgiften vara skriftlig.
- Det ska införas en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för när-stående-vård. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för närstående-vård, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.
- En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbets-givaren har handlat i strid med föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närstående-vård eller lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska få föra talan för en enskild arbetstagare i tvister enligt 9 eller 10 § lagen om ledighet för närstående-vård och 3 eller 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

## 18.4 Vilka som berörs

### 18.4.1 Reserverade grundnivådagar

Bland de föräldrar som har rätt till föräldrapenning på grundnivå finns både individer som har rätt till ersättning grundat på bosättning och de som är försäkrade för arbetsbaserade förmåner. Personer som är försäkrade för arbetsbaserade förmåner är arbetstagare, men kan också vara egenföretagare. Personer som har rätt till ersättning grundat på bosättning är inte arbetstagare i Sverige.

Balansdirektivet gäller för arbetstagare. Egenföretagare och personer som är försäkrade för bosättningsbaserade förmåner behöver därför inte omfattas av utredningens förslag, men utredningen gör i avsnitt 6.2 bedömningen att de ändå bör omfattas av förslaget om att dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade.

För att uppskatta hur många som omfattas av utredningens förslag har utredningen bitt Försäkringskassan ta fram statistik på hur många som har föräldrapenning på grundnivå, uppdelat på mottagarens sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Att en person har haft en låg SGI innebär att den har varit försäkrad för arbetsbaserade förmåner och varit arbetstagare eller egenföretagare. Den som har haft noll kronor i SGI har haft bosättningsbaserade förmåner och har inte varit arbetstagare.

Av tabell 18.1 framgår hur många personer som hade föräldrapenning på grundnivå 2014–2018 och hur många av dessa som hade en låg SGI respektive hur många som hade noll kronor i SGI. Uppgiften om SGI är baserad på den SGI personen hade under perioderna med föräldrapenning. Det är bara personer som under ett kalenderår endast har haft utbetalningar på grund- och lägstanivå som är med. Har en person haft en eller flera utbetalningar med ett dagbelopp som överstigit grundnivån är den inte med. Om en utbetald dag baserats på låg SGI under en ledighetsperiod ingår personen i kategorin låg SGI. I kategorin Övriga ingår de personer som Försäkringskassan inte har kunnat placera i någon av grupperna på grund av att de inte har gått att klarlägga vilken SGI de har haft när de tagit ut föräldrapenning.

**Tabell 18.1 Utbetalningar av föräldrapenning på grundnivå fördelat på mottagarens SGI**

År	Kön	Låg SGI		SGI = 0		Övriga	
		Personer	Nettodagar	Personer	Nettodagar	Personer	Nettodagar
2014	Kvinnor	6 683	814 669	45 353	6 613 666	2 993	198 634
2014	Män	1 255	62 937	9 373	629 423	2 226	73 302
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>7 938</b>	<b>877 606</b>	<b>54 726</b>	<b>7 243 089</b>	<b>5 219</b>	<b>271 935</b>
2015	Kvinnor	6 488	761 175	47 864	6 798 640	3 168	195 000
2015	Män	1 270	60 245	11 434	791 060	2 141	75 127
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>7 758</b>	<b>821 420</b>	<b>59 298</b>	<b>7 589 700</b>	<b>5 309</b>	<b>270 128</b>
2016	Kvinnor	7 328	855 037	48 925	6 750 554	3 363	181 164
2016	Män	1 410	69 796	12 650	867 733	2 285	78 833
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>8 738</b>	<b>924 832</b>	<b>61 575</b>	<b>7 618 287</b>	<b>5 648</b>	<b>259 996</b>
2017	Kvinnor	6 746	732 625	52 129	7 183 718	4 256	229 894
2017	Män	1 341	62 585	15 005	1 053 270	2 873	101 888
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>8 087</b>	<b>795 210</b>	<b>67 134</b>	<b>8 236 988</b>	<b>7 129</b>	<b>331 782</b>
2018	Kvinnor	6 037	633 721	51 020	6 326 700	5 179	289 947
2018	Män	1 331	63 855	14 553	902 366	3 440	114 649
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>7 368</b>	<b>697 575</b>	<b>65 573</b>	<b>7 229 066</b>	<b>8 619</b>	<b>404 595</b>

Källa: Försäkringskassan, Midas-fp, Midas person.

Tabellen visar att antalet personer som har haft en SGI och fått föräldrapenning på grundnivå har varit runt 8 000 år 2014–2018 med ett något lägre antal 2018. Av dessa var omkring 81 procent kvinnor och cirka 19 procent var män.

De personer som har haft noll kronor i SGI och därför hamnat på grundnivå, uppgår till cirka 55 000–65 000 personer under perioden. År 2014 var 83 procent av dessa kvinnor och därefter har andelen minskat lite varje år och uppgick 2018 till 78 procent. Bland männen har motsvarande andel ökat varje år, från 17 procent 2014 till 22 procent 2018.

Tabell 18.2 visar antal personer med låg SGI och totalt antal personer med grundnivådagar under samma tidsperiod. För att få en helhetsbild över uttaget av föräldrapenning anges också samtliga personer och antalet nettodagar för alla typer av föräldrapenning, dvs. även föräldrapenning på sjukpenningnivå och lägstänivå.

**Tabell 18.2 Utbetalningar av föräldrapenning för samtliga med grundnivådagrar och samtliga med föräldrapenning**

År	Kön	Låg SGI		Samtliga med grundnivådagrar		Samtliga med föräldrapenning	
		Personer	Nettodagar	Personer	Nettodagar	Personer	Nettodagar
2014	Kvinnor	6 683	814 669	55 029	7 626 968	427 445	38 366 529
2014	Män	1 255	62 937	12 854	765 662	351 108	13 001 341
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>7 938</b>	<b>877 606</b>	<b>67 883</b>	<b>8 392 630</b>	<b>778 553</b>	<b>51 367 870</b>
2015	Kvinnor	6 488	761 175	57 520	7 754 815	439 937	38 414 571
2015	Män	1 270	60 245	14 845	926 432	363 662	13 704 874
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>7 758</b>	<b>821 420</b>	<b>72 365</b>	<b>8 681 248</b>	<b>803 599</b>	<b>52 119 445</b>
2016	Kvinnor	7 328	855 037	59 616	7 786 755	453 975	38 644 197
2016	Män	1 410	69 796	16 345	1 016 361	379 587	14 517 344
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>8 738</b>	<b>924 832</b>	<b>75 961</b>	<b>8 803 115</b>	<b>833 562</b>	<b>53 161 540</b>
2017	Kvinnor	6 746	732 625	63 131	8 146 237	474 919	39 553 630
2017	Män	1 341	62 585	19 219	1 217 743	399 715	15 783 933
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>8 087</b>	<b>795 210</b>	<b>82 350</b>	<b>9 363 979</b>	<b>874 634</b>	<b>55 337 563</b>
2018	Kvinnor	6 037	633 721	62 236	7 250 367	485 821	39 414 726
2018	Män	1 331	63 855	19 324	1 080 869	416 432	16 686 379
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>7 368</b>	<b>697 575</b>	<b>81 560</b>	<b>8 331 236</b>	<b>902 253</b>	<b>56 101 104</b>

*Källa:* Försäkringskassan, Midas-fp, Midas person.

Tabellen visar att cirka 70 000–80 000 personer har haft föräldrapenning på grundnivå 2014–2018. År 2014 var 81 procent av dessa kvinnor och därefter har andelen minskat någon procent varje år. År 2018 var 76 procent av dem som hade föräldrapenning på grundnivå kvinnor. Bland männen har motsvarande andel ökat varje år, från 19 procent 2014 till 24 procent 2018.

Under 2017 och 2018 har antalet personer som tagit ut föräldrapenning på grundnivå legat något över 80 000 per år. Av dessa var cirka 75 procent kvinnor och 25 procent män. Som framgått ovan har antalet personer som har haft en SGI och fått föräldrapenning på grundnivå varit runt 8 000 åren 2014–2018. Dessa 8 000 kan bestå av både arbetstagare och egenföretagare. För egenföretagare gäller dock speciella regler för beräkning av SGI, se avsnitt 6.2. De egenföretagare som skulle kunna ingå i den här gruppen är de som efter att ha drivit företaget i 24 månader (36 månader från och med den 1 augusti 2018) haft en lägre årsinkomst än cirka 117 500 kronor. Det bedöms endast vara ett fåtal personer. Utredningens förslag om

att reservera grundnivådagarna i föräldraförsäkringen uppskattas därför omfatta omkring 80 000 personer, varav 60 000 kvinnor och 20 000 män. Av dem uppskattas att 8 000, eller 10 procent, kommer att ha en låg SGI och vara arbetstagare.

Antal personer med föräldrapenning på samtliga nivåer har ökat varje år 2014–2018 och uppgick till cirka 900 000 personer 2018, varav 54 procent var kvinnor och 46 procent var män. Av samtliga personer med föräldrapenning är det 80 000 per år, eller cirka 9 procent, som utredningen bedömer kommer att omfattas av förslaget om att dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade.

Förslaget påverkar inte bara den som direkt omfattas och får sina dagar reserverade. Även barnets andra vårdnadshavare påverkas på så sätt att färre dagar kommer att kunna överlåtas till honom eller henne. Det blir också skillnad om bara en av vårdnadshavarna har dagar på grundnivå som tidigare har kunnat överlåtas i förhållande till om båda har det.

Statistiken visar inte hur många personer som har överlåtit fler än 105 dagar på grundnivå till den andra vårdnadshavaren. Med förslaget kommer det inte gå att överlåta fler än 105 (195-90) dagar på grund- och sjukpenningnivå till den andra vårdnadshavaren. De som direkt kommer att påverkas är de som hade önskat att överlåta fler. Utredningen har inte haft möjlighet att ta fram statistik för att kunna uppskatta hur många personer det skulle kunna vara.

#### 18.4.2 Övriga förslag

Utredningens förslag om flexibla arbetsformer berör arbetstagare som är föräldrar med barn som inte fyllt åtta år och arbetstagare som vårdar en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Utredningens övriga förslag för föräldrar berör även arbetstagare som har barn som inte har fyllt tolv år om barnen är födda 2014 och framåt. För dessa barn är det möjligt att få föräldrapenning och därmed vara föräldraledig tills barnet fyllt tolv år.

Övriga förslag för anhängvårdare berör den personkrets som lagen om ledighet för närstående vård omfattar, dvs. de arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk.

Alla arbetsgivare och företag kan potentiellt omfattas av utredningens förslag då de som har eller kommer att ha anställda som är föräldrar eller vårdar en närstående i enlighet med förutsättningarna ovan påverkas av förslagen. Antal företag med anställda fördelat på storleksklass i november 2019 framgår av tabell 18.3.

**Tabell 18.3** Antal företag med anställda fördelat på storleksklass

Storleksklass	Antal företag
1–4 anställda	255 535
5–9 anställda	44 197
10–19 anställda	24 013
20–49 anställda	14 515
50–99 anställda	4 484
100–199 anställda	2 079
200–499 anställda	1 127
500–999 anställda	434
1 000–1 499 anställda	189
1 500–1 999 anställda	88
2 000–2 999 anställda	101
3 000–3 999 anställda	51
4 000–4 999 anställda	31
5 000–9 999 anställda	70
10 000– anställda	30
<b>Totalt</b>	<b>346 944</b>

*Källa:* SCB:s allmänna företagsregister.

Tabellen visar att utredningens förslag kan beröra 346 944 företag, varav 338 260 har färre än 50 anställda vilka brukar klassas som små företag.

Alla anställda kan också potentiellt omfattas av utredningens förslag. De anställda som någon gång under sin anställningstid har rätt till ledighet eller möjlighet att begära flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen eller lagen om ledighet för närståendevård, samt rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjescäl kommer att omfattas av utredningens olika förslag. Tabell 18.4 visar antal anställda i Sverige andra kvartalet 2020 uppdelat efter sektor.

Tabell 18.4 Antal anställda efter sektor

Sektor	Kvinnor	Män	Totalt
Näringslivet	1 232 300	2 018 900	3 251 200
HiO*	66 200	43 100	109 300
Kommun	667 100	205 100	872 200
Region	222 900	62 700	285 600
Stat	136 700	125 900	262 600
<b>Totalt</b>	<b>2 325 300</b>	<b>2 455 600</b>	<b>4 780 900</b>

Källa: SCB.

\* Hushållens icke-vinstdrivande organisationer.

Tabellen visar att utredningens förslag kan beröra 4 780 900 anställda i Sverige, varav 2 325 300 kvinnor och 2 455 600 män.

### Förslagen för föräldrar

För att kunna uppskatta hur många arbetstagare och företag som omfattas av förslagen för föräldrar har utredningen beställt statistik från SCB.

Av tabell 18.5–18.9 framgår antal anställda vårdnadshavare med barn under åtta år och barn mellan åtta och tolv år för tidsperioden 2014–2018, totalt och uppdelat på sektor. En person kan ha barn i båda åldersgrupperna och är i så fall dubbelt redovisad.

Tabell 18.5 Antal anställda med yngre barn 2014–2018

Totalt

År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2014	Kvinnor	480 353	340 756	821 109
2014	Män	473 626	306 623	780 249
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>953 979</b>	<b>647 379</b>	<b>1 601 358</b>
2015	Kvinnor	477 838	347 369	825 207
2015	Män	478 423	316 036	794 459
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>956 261</b>	<b>663 405</b>	<b>1 619 666</b>
2016	Kvinnor	489 511	359 805	849 316
2016	Män	488 840	327 344	816 184
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>978 351</b>	<b>687 149</b>	<b>1 665 500</b>

År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2017	Kvinnor	494 634	369 007	863 641
2017	Män	496 085	336 812	832 897
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>990 719</b>	<b>705 819</b>	<b>1 696 538</b>
2018	Kvinnor	499 509	380 051	879 560
2018	Män	502 744	347 721	850 465
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>1 002 253</b>	<b>727 772</b>	<b>1 730 025</b>

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret 2014–2018.

Tabellen visar att antal anställda med barn under åtta år har ökat från cirka 950 000 år 2014 till 1 000 000 år 2018, varav hälften kvinnor och hälften män. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 1 000 000 arbetstagare, varav hälften kvinnor och hälften män.

Anställda med barn under tolv år har ökat från cirka 1 600 000 år 2014 till 1 730 000 år 2018. Under samtliga fem år har det varit omkring 30 000 fler kvinnor än män per år. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 1 700 000 arbetstagare, varav något fler kvinnor än män.

Av tabellerna nedan framgår dessa siffror uppdelat efter kommunsektor, regionsektor, statlig och privat sektor.

**Tabell 18.6 Kommunsektor**

Antal anställda med yngre barn 2014–2018

År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2014	Kvinnor	141 540	112 723	254 263
2014	Män	36 336	25 749	62 085
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>177 876</b>	<b>138 472</b>	<b>316 348</b>
2015	Kvinnor	137 453	113 311	250 764
2015	Män	36 205	26 116	62 321
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>173 658</b>	<b>139 427</b>	<b>313 085</b>
2016	Kvinnor	144 738	119 398	264 136
2016	Män	39 653	28 708	68 361
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>184 391</b>	<b>148 106</b>	<b>332 497</b>
2017	Kvinnor	147 845	123 540	271 385
2017	Män	41 348	30 272	71 620
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>189 193</b>	<b>153 812</b>	<b>343 005</b>



År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2018	Kvinnor	149 122	127 298	276 420
2018	Män	42 338	31 657	73 995
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>191 460</b>	<b>158 955</b>	<b>350 415</b>

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret 2014–2018.

Tabellen visar att antal anställda med barn under åtta år i kommunsektorn ökat något 2014–2018 till cirka 190 000 år 2018. Av dessa var omkring 150 000 kvinnor och 40 000 män. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 190 000 arbetstagare i kommunsektorn, som till största delen utgörs av kvinnor.

Antal anställda i kommunsektorn med barn som är yngre än tolv år har också ökat något under femårsperioden och var 2018 cirka 350 000. Av dessa var omkring 275 000 kvinnor och 75 000 män. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 350 000 arbetstagare i kommunsektorn, varav 275 000 kvinnor och 75 000 män.

**Tabell 18.7 Regionsektor**

Antal anställda med yngre barn 2014–2018

År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2014	Kvinnor	43 989	31 520	75 509
2014	Män	13 042	8 368	21 410
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>57 031</b>	<b>39 888</b>	<b>96 919</b>
2015	Kvinnor	43 641	32 070	75 711
2015	Män	13 134	8 730	21 864
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>56 775</b>	<b>40 800</b>	<b>97 575</b>
2016	Kvinnor	45 049	33 337	78 386
2016	Män	13 502	9 105	22 607
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>58 551</b>	<b>42 442</b>	<b>100 993</b>
2017	Kvinnor	46 812	34 597	81 409
2017	Män	13 962	9 364	23 326
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>60 774</b>	<b>43 961</b>	<b>104 735</b>
2018	Kvinnor	48 415	36 186	84 601
2018	Män	14 381	9 839	24 220
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>62 796</b>	<b>46 025</b>	<b>108 821</b>

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret 2014–2018.

Tabellen visar att antal anställda i regionsektorn med barn under åtta år har varit runt 60 000 år 2014–2018, varav cirka 45 000 kvinnor och 15 000 män. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 60 000 arbetstagare i regionsektorn, varav 45 000 kvinnor och 15 000 män.

Antal anställda i regionsektorn med barn under tolv år har ökat något varje år 2014–2018 då antalet var cirka 110 000, varav 85 000 kvinnor och 25 000 män. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 110 000 arbetstagare i regionsektorn, varav 85 000 kvinnor och 25 000 män.

**Tabell 18.8 Statlig sektor**

Antal anställda med yngre barn 2014–2018

År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2014	Kvinnor	33 129	21 470	54 599
2014	Män	29 239	19 013	48 252
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>62 368</b>	<b>40 483</b>	<b>102 851</b>
2015	Kvinnor	32 790	22 454	55 244
2015	Män	29 348	19 757	49 105
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>62 138</b>	<b>42 211</b>	<b>104 349</b>
2016	Kvinnor	33 472	23 831	57 303
2016	Män	29 762	20 546	50 308
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>63 234</b>	<b>44 377</b>	<b>107 611</b>
2017	Kvinnor	33 655	24 628	58 283
2017	Män	29 927	21 298	51 225
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>63 582</b>	<b>45 926</b>	<b>109 508</b>
2018	Kvinnor	33 563	25 586	59 149
2018	Män	29 938	22 145	52 083
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>63 501</b>	<b>47 731</b>	<b>111 232</b>

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret 2014–2018.

Tabellen visar att antal anställda i statlig sektor med barn under åtta år varit drygt 60 000 varje år 2014–2018, varav cirka hälften kvinnor och hälften män. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 60 000 arbetstagare i statlig sektor, varav hälften kvinnor och hälften män.

Antal anställda i statlig sektor med barn under tolv år har ökat från cirka 100 000 år 2014 till 110 000 år 2018. År 2018 var det cirka 60 000 kvinnor och 50 000 män. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 110 000 arbetstagare i statlig sektor, varav 60 000 kvinnor och 50 000 män.

**Tabell 18.9 Privat sektor**

Antal anställda med yngre barn 2014–2018

År	Kön	Anställda med barn under 8 år	Anställda med barn 8–12 år	Totalt
2014	Kvinnor	261 695	175 043	436 738
2014	Män	395 009	253 493	648 502
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>656 704</b>	<b>428 536</b>	<b>1 085 240</b>
2015	Kvinnor	263 954	179 534	443 488
2015	Män	399 736	261 433	661 169
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>663 690</b>	<b>440 967</b>	<b>1 104 657</b>
2016	Kvinnor	266 252	183 239	449 491
2016	Män	405 923	268 985	674 908
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>672 175</b>	<b>452 224</b>	<b>1 124 399</b>
2017	Kvinnor	266 322	186 242	452 564
2017	Män	410 848	275 878	686 726
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>677 170</b>	<b>462 120</b>	<b>1 139 290</b>
2018	Kvinnor	268 409	190 981	459 390
2018	Män	416 087	284 080	700 167
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>684 496</b>	<b>475 061</b>	<b>1 159 557</b>

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret 2014–2018.

Tabellen visar att antalet anställda i privat sektor med barn under åtta år var cirka 650 000 år 2014 och har ökat till omkring 680 000 anställda 2018. Av dessa var cirka 270 000 kvinnor och 410 000 män. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 680 000 arbetstagare i privat sektor, varav 270 000 kvinnor och 410 000 män.

Antal anställda i privat sektor med barn under tolv år var 2014 cirka 1 100 000 och har därefter ökat till cirka 1 160 000 anställda 2018, varav 460 000 kvinnor och 700 000 män. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 1 110 000 arbetstagare i privat sektor, varav 460 000 kvinnor och 700 000 män.

Av tabell 18.10 framgår antal företag i privat sektor med anställda som har barn under åtta år och barn mellan åtta och tolv år 2014–2018. Tabellen är uppdelad på företag med fler än 49 anställda och företag med färre än 50 anställda, vilka brukar klassas som små företag. Ett företag kan ha anställda med barn i båda grupperna och är i så fall dubbelt redovisad.

**Tabell 18.10 Antal företag i privat sektor med anställda med yngre barn 2014–2018**

Uppdelat på storleksklass

År	Storleksklass	Företag med anställda med barn under 8 år	Företag med anställda med barn 8–12 år	Totalt
2014	1–49 anställda	100 593	77 810	178 403
2014	>49 anställda	7 579	7 542	15 121
<b>2014</b>	<b>Totalt</b>	<b>108 172</b>	<b>85 352</b>	<b>193 524</b>
2015	1–49 anställda	101 124	78 690	179 814
2015	>49 anställda	7 774	7 735	15 509
<b>2015</b>	<b>Totalt</b>	<b>108 898</b>	<b>86 425</b>	<b>195 323</b>
2016	1–49 anställda	101 661	79 728	181 389
2016	>49 anställda	8 035	7 991	16 026
<b>2016</b>	<b>Totalt</b>	<b>109 696</b>	<b>87 719</b>	<b>197 415</b>
2017	1–49 anställda	102 067	80 744	182 811
2017	>49 anställda	8 158	8 119	16 277
<b>2017</b>	<b>Totalt</b>	<b>110 225</b>	<b>88 863</b>	<b>199 088</b>
2018	1–49 anställda	102 236	82 258	184 494
2018	>49 anställda	8 367	8 345	16 712
<b>2018</b>	<b>Totalt</b>	<b>110 603</b>	<b>90 603</b>	<b>201 206</b>

Källa: SCB, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret 2014–2018.

Tabellen visar att antalet företag i privat sektor med anställda med barn under åtta år varit omkring 110 000 per år 2014–2018, varav cirka 100 000 varit företag med färre än 50 anställda. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 110 000 företag, som till största delen består av små företag.

Antalet företag i privat sektor med barn upp till tolv år var cirka 195 000 år 2014 och har ökat något varje år fram till 2018 då det var cirka 200 000 företag. Av dessa hade cirka 185 000 färre än 50 anställda och cirka 15 000 hade fler än 50 anställda. Utredningens

övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 200 000 företag, som till största delen består av små företag.

### *Förslagen för arbetstagare som vårdar närstående*

Hur många arbetstagare som omfattas av utredningens förslag för arbetstagare som vårdar närstående är svårt att beräkna. Det finns såvitt utredningen känner till inte någon tillgänglig statistik för hur många arbetstagare som potentiellt skulle kunna begära närståendepenning och få det eller hur många som skulle kunna ingå i den snävare personkretsen i bestämmelserna om flexibla arbetsformer. Det som finns tillgängligt är hur många som har tagit ut närståendepenning och därmed avstått från förvärvsarbete i samband med vården. Av tabell 18.11 framgår antal vårdare och uttagna nettodagar år 2015–2019.

**Tabell 18.11 Utbetalad närståendepenning 2015–2019**

Antal personer och nettodagar						
År	Vårdare kvinnor	Vårdare män	Vårdare samtliga	Nettodagar kvinnor	Nettodagar män	Nettodagar totalt
2015	11 446	4 224	15 670	129 133	51 357	180 490
2016	11 150	4 279	15 429	123 695	52 965	176 660
2017	12 418	4 825	17 243	132 467	53 756	186 223
2018	12 328	4 804	17 132	128 408	50 102	178 510
2019	11 706	4 641	16 347	117 380	49 738	167 118

Källa: Försäkringskassan.

Av tabellen framgår att år 2019 var det totalt 16 347 personer som fick närståendepenning, varav 11 706 kvinnor och 4 641 män. Totalt togs 167 118 dagar ut, varav 117 380 av kvinnor och 49 738 av män.

Antalet vårdare som tagit ut närståendepenning har legat mellan cirka 15 500 och 17 000 de senaste fem åren. Utredningens förslag bedöms inte i någon större omfattning leda till att fler arbetstagare tar ut närståendepenning. En uppskattning är därför att det är 15 500–17 000 arbetstagare per år som kommer att vara lediga enligt lagen om ledighet för närståendevård och därmed omfattas av utredningens förslag. När det gäller förslaget om flexibla arbetsformer bedöms att det är färre än så som kommer att omfattas eftersom det

krävs att arbetstagaren vårdar en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Hur många företag som har anställda som skulle kunna vara lediga för närståendevård eller omfattas av förslaget om flexibla arbetsformer för arbetstagare som vårdar en närstående är ännu svårare att beräkna. Om alla arbetstagare som skulle kunna omfattas arbetar på olika företag kommer 15 500–17 000 företag att beröras. 15 500–17 000 arbetstagare utgör cirka 0,3 procent av det totala antalet anställda som enligt tabell 18.4 är 4 780 900. Det ger också en bild av att förslagen i förhållande till totala antalet företag inte kommer att beröra så många företag.

## **18.5 Konsekvenser för enskilda och arbetstagare**

### **18.5.1 Reserverade grundnivådaggar**

Förslaget om reserverade grundnivådaggar i föräldraförsäkringen bedöms ha positiva effekter för enskilda föräldrar då det förväntas leda till en mer jämn fördelning av föräldrapenning och föräldraledighet och på det obetalda hem- och omsorgsarbetet. För mer om konsekvenserna för jämställdhet mellan kvinnor och män, se nedan under avsnitt 18.10.1.

Förslaget innebär emellertid också att flexibiliteten i uttaget minskar, vilket minskar den enskildas inflytande över hur föräldrapenningdagarna används och fördelas.

Förslaget bedöms få störst konsekvenser för enskilda som står långt ifrån arbetsmarknaden. Se avsnitt 18.4.1 där det framgår att de flesta, cirka 90 procent, av dem som har föräldrapenning på grundnivå inte är arbetstagare. Som framgår ovan bedöms förslaget leda till en jämnare fördelning av föräldrapenningen. För det fall de reserverade dagarna inte tas ut kan förslaget emellertid innebära en lägre inkomst för enskilda i hushåll som redan har en låg inkomst för att de står långt ifrån arbetsmarknaden.

### 18.5.2 Flexibla arbetsformer

Förslaget om flexibla arbetsformer innebär inte en rätt för den enskilda arbetstagaren att få flexibla arbetsformer, utan det är arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte. Konsekvenserna av förslaget beror därför på om arbetsgivaren säger ja till en begäran eller inte. Under förutsättning att arbetsgivaren säger ja innebär förslaget en möjlighet till ökad flexibilitet i arbetet för de arbetstagare som berörs.

Att bestämmelser om flexibla arbetsformer införs bedöms öka medvetenheten hos enskilda om att möjligheten att begära flexibla arbetsformer finns. En ökad medvetenhet om denna möjlighet bedöms i sin tur leda till att fler begär och också beviljas flexibla arbetsformer. Det innebär att fler arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående får ett större inflytande över sin arbetssituation och t.ex. kan arbeta på distans eller med ett för dem anpassat arbetsschema. Detta förmodas leda till en bättre balans mellan arbete och privatliv på så sätt att det kan underlätta för arbetstagaren att t.ex. arbeta under de tider förskolan är öppen eller att genom distansarbete minska tidsåtgången för resor till och från arbetet.

Den föreslagna möjligheten till flexibla arbetsformer bedöms få större effekt på områden där det inte finns liknande bestämmelser i kollektivavtal, se avsnitt 4.7.3 för exempel. På de områdena finns det redan en medvetenhet hos arbetstagarna om möjligheten att t.ex. påverka arbetstidens förläggning eller arbeta på distans. Enligt uppgifter från utredningens referensgrupp gäller detta framför allt för tjänstemän och akademiker.

Det har också framförts till utredningen att i de fall där det redan finns liknande bestämmelser i kollektivavtal kan förslaget leda till att arbetsgivare inte längre kommer att vilja träffa någon överenskommelse i och med att lagförslaget innebär att kraven på arbetsgivaren höjs. Det anses också medföra en risk för att arbetsgivaren säger nej till begäran utifrån stöd i lag i stället för att nå lösningar inom ramen för befintliga kollektivavtalsregleringar.

### 18.5.3 Övriga förslag

#### *Förbud mot missgynnande och repressalier*

Förslaget om att en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer ska omfattas av förbuden mot missgynnande gäller såväl föräldraledighetslagen som lagen om ledighet för närståendevård. Förslaget stärker enskilda arbetstagares skydd, vilket kan leda till att fler tar de rättigheter som grundar sig på balansdirektivet i anspråk.

Det föreslagna repressalieförbudet gäller de två nämnda lagarna, samt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Repressalieförbudet stärker arbetstagares möjlighet att framföra klagomål eller driva igenom sina rättigheter utan att riskera att utsättas för ogynnsam behandling. Det kan göra att arbetstagare i större utsträckning än tidigare vågar påtala när de anser att arbetsgivaren agerat i strid med någon bestämmelse i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

#### *Utökat skydd i lagen om ledighet för närståendevård*

Utredningen föreslår tre bestämmelser för arbetstagare som är lediga för närståendevård där regler med motsvarande innebörd redan finns i föräldraledighetslagen.

Att en arbetstagare som varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och även ha rätt att ta del av eventuella förbättringar som skett under frånvaron ökar skyddet för den som varit ledig och bedöms medföra en minskad risk för att arbetstagaren bli negativt särbehandlad vid en återkomst till arbetet. Genom ett ökat skydd bedöms också möjligheten till att ledigheten utnyttjas öka. Om en arbetstagare vet att han eller hon får komma tillbaka till ett likvärdigt arbete och inte går miste om några förbättringar på arbetsplatsen ökar incitamenten för att använda sig av rätten till ledighet enligt lagen.

Att det införs en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård om arbetstagaren blir uppsagd eller avskedad bedöms innebära en sänkt tröskel för den arbetstagare som vill driva sin sak i domstol, vilket kan leda till att fler arbetstagare väljer att göra det. Det bör också öka arbetsgivares incitament att följa lagen.



Att DO föreslås få föra talan för en enskild arbetstagare i tvister enligt 9 eller 10 § lagen om ledighet för närståendevård och 3 eller 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl innebär att enskilda arbetstagare i större utsträckning kan få hjälp att få rätt gentemot arbetsgivaren, vilket i sin tur också kan öka arbetsgivarens incitament att tillämpa bestämmelserna i dessa lagar på ett korrekt sätt.

### *Arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen*

Två av utredningens förslag läggs fram för att arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen ska få det skydd vid föräldraledighet och ledighet för närståendevård som balansdirektivet föreskriver. Det gäller förslagen om skyldighet för arbetsgivaren att uppge skäl för en uppsägning eller ett avskedande och förslaget att arbetstagare som begär flexibla arbetsformer ska omfattas av förbuden mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård. Vilka arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen framgår av lagens 1 §. Det är

- arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
- arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
- arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och
- arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Utredningens förslag innebär alltså att det endast är dessa arbetstagare som får ett starkare skydd i förhållande till gällande rätt. För dem antas förslaget om att arbetsgivaren på begäran ska uppge skäl för uppsägningen eller avskedandet innebära bättre förutsättningar att bilda sig en uppfattning om huruvida avslutandet av anställningen skett på oriktiga grunder. Detta ger arbetstagaren möjlighet att fatta ett mer välgrundat beslut i frågan om det finns några utsikter till framgång om beslutet angrips.

Förslaget att de som begär flexibla arbetsformer ska omfattas av förbuden mot uppsägning ger ett skydd även för de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen.

## 18.6 Konsekvenser för arbetsgivare och företag

Av skälen till balansdirektivet framgår att medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet bör undvika att påföra sådana administrativa, finansiella eller rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag eller utgör en överdriven börda för arbetsgivarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att genomgripande utvärdera inverkan av sina genomförandeåtgärder på små och medelstora företag för att säkerställa att alla arbetstagare behandlas lika och att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, med särskilt fokus på mikroföretag, och att onödiga administrativa bördor undviks.

Då balansdirektivet föreskriver en individuell rätt till pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, samt till rätten att begära flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare är det utredningens bedömning att samma regler måste gälla för alla arbetsgivare så att alla arbetstagare behandlas lika oavsett var de arbetar. Direktivet måste med andra ord genomföras för alla företag, oavsett storlek. Något utrymme att ta särskild hänsyn till mindre företags förutsättningar, genom att t.ex. föreslå olika regler för mindre och större företag finns därför inte.

Administrativa kostnader kan ibland innebära en större börda för små arbetsgivare än för stora. Mindre arbetsgivare kan också ha mer begränsade ekonomiska, tekniska och personella resurser. Utredningen strävar i sina förslag efter att den administrativa bördan och påverkan för arbetsgivaren ska bli så liten som möjligt samtidigt som direktivets krav uppfylls.

Samtliga av utredningens förslag gäller för alla företag och bedöms därför inte påverka företagens konkurrensförhållanden.

### 18.6.1 Reserverade grundnivådagar

Förslaget om reserverade grundnivådagar i föräldraförsäkringen bedöms inte få några effekter av betydelse för företags arbetsförutsättningar eller villkor i övrigt. Förslaget innebär inte någon utökad rätt

till föräldrapenning och därmed inte heller någon utökad rätt till föräldraledighet.

Förslaget kommer att påverka de egenföretagare som har föräldrapenning på grundnivå. Som framgår ovan undet avsnitt 18.4.1 bedöms det endast handla om ett fåtal personer. För dessa innebär emellertid förslaget att flexibiliteten minskar. Om föräldraledigheten delas mer jämställt kan det dock även öka förutsättningarna för vissa föräldrar, främst kvinnliga företagare som oftare än manliga tar längre ledigheter, att driva sitt företag vidare både på kort och på lång sikt. Företagens situation ser emellertid mycket olikartad ut och en del företagare har små möjligheter att använda sin föräldrapenning och föräldraledighet eftersom frånvaro från verksamheten skulle innebära för stora förluster på kort och på lång sikt.

### 18.6.2 Flexibla arbetsformer

De nya bestämmelserna innebär en ökad regelbörda för arbetsgivare, inom såväl privat som offentlig sektor. Förslaget ålägger arbetsgivaren att besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer och motivera ett eventuellt avslagsbeslut, samt att besvara en begäran om att få återgå till ursprungligt arbetsmönster i förtid.

Det ställs inte några formella krav på motiveringen och bestämmelserna innehåller inte något krav på skriftlighet. De föreslagna bestämmelserna bedöms därför inte vara alltför betungande för arbetsgivare. De flesta arbetsgivare svarar också med all sannolikhet redan i dag på frågor av den här typen från sina anställda.

På grund av risken att krävas på skadestånd kan det förväntas att arbetsgivare vill dokumentera att lagstiftningen följts. Det bedöms medföra att arbetsgivare behöver anpassa sina administrativa rutiner till de nya reglerna, vilket innebär ökade kostnader. För mindre arbetsgivare kan det innebära större kostnader än för större som redan har liknande rutiner och administrativ personal på plats.

När arbetsgivaren får en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl från en arbetstagare behöver ansvarig person ta reda på om det är möjligt att bevilja begäran utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Därefter kommer ett svar att behöva ges, som ska motiveras vid avslag, och en eventuell skriftlig dokumentation kommer att ske. Utifrån det uppskattar utredningen att framtagan-

det av ett svar kommer att ta 5–30 minuter. Lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter och semesterlön för en lönehandläggare på ett företag kan uppskattas till 41 000 kronor i månaden.<sup>1</sup> Per timme är kostnaden 245 kronor (41 000 kronor/168 timmar per månad är cirka 245 kronor) vilket innebär att kostnaden för att besvara en begäran är mellan 20 kronor och 123 kronor. Om beslutet fattas av en person på chefsnivå med högre lön bedöms kostnaden bli högre och även tidsåtgången något längre då frågan kan behöva hanteras på flera nivåer, t.ex. inom kommun- och regionsektorn.

Arbetsgivare som har kollektivavtal med liknande bestämmelser kommer inte att påverkas lika mycket då de redan har upparbetade rutiner för den här typen av frågor. Initialt kan det dock innebära att de behöver lägga tid på att komma fram till hur reglerna förhåller sig till varandra.

År 2017 beräknades 30 procent av företagen med fler anställda än ägaren själv vara anslutna till en arbetsgivarorganisation. Ett annat sätt att beskriva kollektivavtalstäckningen är hur många anställda som omfattas av kollektivavtal. Siffror från 2018 visar att 90 procent av samtliga anställda i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal. Inom privat sektor var täckningsgraden 83 procent och i offentlig sektor 100 procent (Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet, 2020). Det har inte varit utredningens uppdrag att kartlägga hur många arbetstagare som omfattas av kollektivavtalade bestämmelser om flexibla arbetsformer och det finns inte heller såvitt utredningen känner till inte någon sådan statistik att tillgå. För exempel på bestämmelser om flexibla arbetsformer från olika branscher, se avsnitt 4.7.3.

Förslaget bedöms inte påverka arbetsgivares möjlighet att få arbetskraftsbehovet tillgodosett då det inte innebär någon utökad rätt till flexibla arbetsformer eller till att gå ner i arbetstid. Ytterst är det arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte.

---

<sup>1</sup> Uträkningen är tagen från SOU 2019:25 Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet, s. 236.

### 18.6.3 Övriga förslag

De föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kommer att vara skadeståndssanktionerade. För företagen innebär förslagen fler regler att förhålla sig till. Att bestämmelserna är skadeståndssanktionerade gör att det finns en risk för domstolsprocesser vilket kan leda till ökade kostnader.

Att en bevislätnadsregel för arbetstagaren införs i lagen om ledighet för närståendevård för uppsägningar och avskedande bedöms också kunna leda till något ökade processkostnader och en svagare ställning för arbetsgivaren i sådana mål. Effekterna bedöms dock inte bli särskilt stora då det antal arbetstagare som omfattas av lagen är få och det såvitt utredningen känner till hittills endast har förekommit ett fåtal tvister i mål om lagen om ledighet för närståendevård i Arbetsdomstolen, om ens något.

Att en arbetstagare som varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och även ha rätt att ta del av eventuella förbättringar som inträffat under ledigheten bedöms innebära en viss inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt på motsvarande sätt som gäller för de arbetstagare som varit föräldralediga.

Att arbetsgivaren med utredningens förslag får en skyldighet att vid uppsägning eller avskedande under vissa förutsättningar ge ett skriftligt svar även till de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen bedöms inte vara betungande. Det bedöms inte heller vara förenat med annat än mindre kostnader då det endast är en liten personkrets som omfattas och rutiner för detta redan finns på plats med anledning av motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Att DO får en utökad talerätt i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl bedöms endast påverka företagen marginellt då antalet mål bedöms bli få till antalet. Se vidare om detta i avsnitt 18.8.3.

## 18.7 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

I samband med genomförandet av förslagen i svensk rätt bedöms arbetsmarknadens parter få komma att spela en betydelsefull roll för att sprida information om de nya bestämmelserna.

Parterna kommer också att behöva utvärdera de nya bestämmelserna i förhållande till gällande kollektivavtal liksom i eventuella förhandlingar om nya överenskommelser. Bestämmelser om olika typer av flexibla arbetsformer finns i ett antal kollektivavtal inom olika branscher, för exempel se avsnitt 4.7.3. Då utredningens förslag inte innebär en rätt till flexibla arbetsformer bedöms de inte direkt påverka gällande kollektivavtalade bestämmelser.

De föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kommer att vara skadeståndssanktionerade. Detta bedöms kunna ge upphov till tvister som arbetsmarknadens parter kommer att vara inblandade i, både vad gäller tvisteförhandlingar och domstolsprocesser.

## 18.8 Konsekvenser för det allmänna

### 18.8.1 Reserverade grundnivå dagar

*Inga nämnvärt ökade kostnader för föräldrapenning*

Förslaget om reserverade grundnivå dagar i föräldraförsäkringen kan potentiellt både öka och minska utgifterna för föräldrapenningen. Om användningen av föräldrapenning på grundnivå minskar som en följd av förslaget, genom att framför allt män inte använder de dagar som annars skulle ha använts av kvinnor, kan utgifterna komma att minska något. Mot bakgrund av att tidigare förslag om att reservera dagar i föräldraförsäkringen har lett till att män har ökat sitt uttag är det sannolikt att förslaget kommer att leda till att män använder fler dagar än vad som är fallet i dag. I de situationer då båda föräldrarna har ersättning på grundnivå påverkas dock inte utgifterna om dagarna i stället tas ut av den andra föräldern. Om nyttjandet av grundnivå dagar ökar per barn som en följd av förslaget kan utgifterna komma att öka. Eftersom Försäkringskassan tidigare tillämpat bestämmelserna på så sätt att även grundnivå dagar har ansetts reser-

verade är det också oklart hur föräldrarnas kunskaper om möjligheten att överlåta dagar ser ut. Det kan finnas föräldrar som tror att Försäkringskassans tidigare bedömning fortfarande gäller och har agerat utifrån det.

Med anledning av ovanstående bedöms det sammantagna uttaget av föräldrapenning inte komma att förändras i någon nämnvärd utsträckning. En eventuell ökning av utgifterna för föräldraförsäkringen bedöms därmed vara marginell.

### *Försäkringskassan*

Förslaget om att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade påverkar Försäkringskassan. För att Försäkringskassan ska kunna sköta administrationen av föräldraförsäkringen enligt förslaget måste det ske en anpassning av IT-system och till viss del handläggning. För att myndigheten även fortsatt ska kunna ha en effektiv handlägningsprocess och en hög automatiseringsgrad för utbetalning av föräldrapenning kan vissa anpassningar behöva göras med anledning av förslaget. Utredningen bedömer att införandekostnaderna blir marginella. Förändringen av myndighetens kostnader bedöms rymmas inom befintliga anslagsramar.

## **18.8.2 Flexibla arbetsformer**

Förslaget om flexibla arbetsformer innebär inte en rätt för den enskilda arbetstagaren att få flexibla arbetsformer, utan det är arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte. Som framgått ovan bedöms förslaget öka medvetenheten om möjligheten att begära flexibla arbetsformer, vilket kan leda till att fler arbetstagare begär och beviljas förändringar i arbetsmönstret. En sådan utökad möjlighet till flexibla arbetsformer skulle kunna medföra att fler som i dag är lediga på deltid för att vårda barn eller en närstående i stället kan arbeta heltid, men med flexibla arbetsformer. Det skulle i sin tur öka arbetskraftsdeltagandet, vilket påverkar samhällsekonomin positivt.

Eftersom gällande rätt redan innebär att arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående har rätt till delledighet bedöms förslaget inte leda till att fler arbetar deltid och därför inte heller till

några samhällsekonomiska konsekvenser i form av färre arbetade timmar.

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser för det offentliga finanserna.

### 18.8.3 Övriga förslag

#### *Domstolarna*

Utredningen föreslår nya bestämmelser i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl med skadestånd som sanktion. Det kan potentiellt leda till fler tvister och därmed ökad tillströmning av mål till domstolarna.

Eftersom tvisterna är arbetstvister kommer en viss måltillströmning ske till tingsrätt som är första instans om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal eller om arbetstagaren inte är med i en arbetstagarorganisation. Den större delen av tvisterna kommer emellertid komma till Arbetsdomstolen som i huvudsak är första instans när parterna är bundna av kollektivavtal och dit tvister som väckts i tingsrätt överklagas. Arbetsdomstolen är också första instans i de arbetstvister som DO driver. Förslagen påverkar inte förvaltningsdomstolarna.

Utredningens bedömning är att ökningen inte kommer att vara så stor att det behövs några ökade anslag till tingsrätterna eller till Arbetsdomstolen. De marginella kostnadsökningar som förslagen kan innebära för domstolarna bedöms därför rymmas inom befintliga anslag.

#### *Diskrimineringsombudsmannen*

Den föreslagna utökade talerätten för enskilda arbetstagare som DO föreslås få i vissa tvister enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl är subsidiär i förhållande till arbetstagarorganisationernas primära talerätt. Av Arbetsdomstolens årsredovisning från 2019 framgår att inte någon tvist handlat om dessa lagar under åren 2017–2019. Uppgifterna baseras i huvudsak på vad den som väckt talan i Arbetsdomstolen eller som



överklagat ett avgörande från tingsrätt har angett att tvisten rör. Det gör att något mål, helt eller delvis, ändå kan ha gällt dessa lagar. I refererad praxis finns också endast ett fåtal avgöranden. Därför bedöms antalet tvister i vilka DO föreslås få talerätt vara få till antalet. Förslaget bedöms därmed innebära endast marginella kostnadsökningar som ryms inom myndighetens befintliga anslag.

### *Övrigt*

Övriga förslag förmodas inte få effekter på det offentligas finanser.

I egenskap av arbetsgivare påverkas staten av förslagen, se avsnitt 18.6.

## **18.9 Konsekvenser för kommuner och regioner**

### **18.9.1 Reserverade grundnivådagar**

Den genomsnittliga tiden som föräldrar är föräldralediga bedöms inte påverkas av förslaget att reservera grundnivådagar i föräldraför-säkringen. Män förväntas i hög grad använda de dagar med föräldrapenning som kvinnor inte kommer att ha möjlighet att använda. För vissa familjer kommer dock inte en sådan förändring att ske. Om de grupper som i dag tar ut lite eller ingen föräldrapenning inte ökar sitt uttag finns en risk för att den totala tiden med föräldraledigheten per barn blir kortare och förskolestarten därmed tidigareläggs för vissa barn. I de fall det eventuellt uppstår ett glapp i försörjningen mellan perioder med föräldrapenning och andra inkomster kan behovet av ekonomiskt bistånd komma att öka något. En tidigare etablering på arbetsmarknaden kan dock komma att öka skatteintäkterna och minska behovet av ekonomiskt bistånd. Sammantaget bedöms effekterna för kommunerna vara marginella.

Förslaget bedöms inte påverka regionerna.

### **18.9.2 Övriga förslag**

I egenskap av arbetsgivare påverkas kommuner och regioner av förslagen, se avsnitt 18.6. I övrigt bedöms övriga förslag inte påverka kommuner och regioner.

## 18.10 Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män

### 18.10.1 Reserverade grundnivå dagar

Förslaget om reserverade grundnivå dagar i föräldraförsäkringen bedöms ha positiva effekter för jämställdheten och bedöms bidra till de jämställdhetspolitiska målen om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och ekonomisk jämställdhet.

Förslaget likabehandlar föräldrar avseende reserverade dagar oavsett inkomstnivåer, vilket ökar likformigheten och förutsägbarheten i försäkringen och på sikt kan det även påverka normer om hur föräldraledigheten fördelas.

Förslaget bedöms leda till en mer jämn fördelning av föräldrapenning och föräldraledighet och därmed på det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det är i dag i huvudsak kvinnor som använder föräldrapenning på grundnivå, se avsnitt 18.4.1. I de fall då båda föräldrarna har sådan ersättning är det möjligt för den ena vårdnadshavaren att använda hela förmånstiden om den andra vårdnadshavaren avstår dagar. Med dagens uttagsmönster är det oftast kvinnan som använder föräldrapenningen under en längre period. En längre frånvaro på grund av vård av barn kan försena återinträde eller etablering på arbetsmarknaden. En mer jämställd fördelning av betalt och obetalt arbete och mer jämställda förutsättningar bedöms på sikt ge ökade möjligheter till ekonomisk självständighet för framför allt kvinnor.

En reservering av föräldrapenning dagar är normerande såtillvida att de flesta föräldrar inte vill förlora för många dagar för barnet och därmed ökas incitamenten till att båda vårdnadshavarna ska använda föräldrapenning. Utifrån tidigare erfarenheter av vilka effekter reserverade månader har haft på uttaget av föräldrapenning bedöms män anpassa uttaget utifrån de nya reglerna. Hänsyn bör tas till att Försäkringskassan tidigare har bedömt att även dagar på grundnivå har varit reserverade. Det är inte säkert att den förändrade tillämpningen är känd bland föräldrar vilket kan innebära att beteendeförändringarna blir små om detta redan uppfattas gälla.

Förslaget bedöms bidra till att kvinnor och mäns föräldrapenning-uttag kommer att bli mer jämställt och att även föräldraledighetslängden kommer att utjämnas något mellan män och kvinnor. En sådan utjämning innebär att kvinnors frånvaro från arbetsmarknaden minskar, på kort såväl som på lång sikt, eftersom längre föräldra-

ledighet har ett samband med fortsatt ansvar för hem- och omsorgsarbete och med deltidarbete. Med mer tid på arbetsmarknaden och större möjligheter till betalt arbete ges bättre förutsättningar för t.ex. en god löneutveckling och karriärmöjligheter. Kvinnors ekonomiska självständighet stärks när graden av självförsörjning ökar, både på kort och på lång sikt. Om obetalt arbete i högre utsträckning än i dag ersätts med betalt arbete, kan livsinkomsten och den framtida pensionen för kvinnor komma att förbättras. Genom att fler kvinnor arbetar stärks även konkurrensen på arbetsmarknaden.

### 18.10.2 Flexibla arbetsformer

Eftersom förslaget om flexibla arbetsformer inte innebär en rätt till flexibla arbetsformer blir konsekvenserna av förslaget, som framgår ovan, beroende av i vilken utsträckning arbetsgivare beviljar flexibla arbetsformer.

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än att män gör det. Enligt utredningens bedömning ovan i avsnitt 18.5.2 kan förslaget leda till en ökad medvetenhet om att det finns möjlighet att begära flexibla arbetsformer. Om det också leder till att flexibla arbetsformer tillämpas i ökad utsträckning skulle det kunna leda till att arbetstagare får möjlighet att gå upp i arbetstid. Förslaget får i så fall positiva konsekvenser för jämställdheten. För de arbetstagare, oftast kvinnor, som valt att gå ner i arbetstid för att ta hand om barn eller vårda en närstående skulle i stället möjligheten till t.ex. mer arbete hemifrån eller ett inflytande över arbetsschemat kunna möjliggöra en ökad sysselsättningsgrad. Att fler kvinnor går upp i arbetstid innebär bättre förutsättningar för bl.a. karriärmöjligheter och en god löneutveckling.

Förslaget skulle också kunna bidra till ökad jämställdhet om fler män kan ta ett större omsorgsansvar genom att de får möjlighet till flexibla arbetsformer.

Om kvinnor använder sig av möjligheten till flexibla arbetsformer i större utsträckning än män skulle det emellertid medföra att de fortsatt tar en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket skulle motverka en mer jämn fördelning av detta och därmed påverka jämställdheten negativt.

### 18.10.3 Övriga förslag

Utredningens förslag gör inte någon skillnad på kvinnor och män. De omfattar också alla sektorer och branscher, både de mans- och kvinnodominerade.

Eftersom kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män kommer emellertid fler kvinnor att träffas av utredningens förslag för föräldrar, se tabell 18.2. Detta gäller också för förslagen i lagen om ledighet för närståendevård, som också kommer att påverka fler kvinnor än män då drygt 70 procent av dem som tagit ut närståendepenning varit kvinnor. Se tabell 18.11 ovan. Kvinnor kan därför i större utsträckning förväntas ha nytta av det starkare skydd som förslagen innebär.

Att skyddet stärks kan i sin tur innebära ett förändrat beteendemönster på längre sikt. Fler arbetstagare kan komma att känna sig trygga på arbetsmarknaden och därför välja att stanna kvar i större utsträckning. Det bedöms gynna de kvinnor som i dag t.ex. arbetar deltid eller helt avstår från att arbeta för att ta hand om hem, barn och närstående. Ett ökat skydd och en ökad trygghet på arbetsmarknaden kan också på längre sikt bidra till att fler män väljer att ta ut föräldraledighet och ledighet för närståendevård i en större utsträckning, då risken för att missgynnas minskar. På så sätt kan männen ta en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket ger kvinnorna mer tid för avlönat arbete.

## 18.11 Konsekvenser för barn

### 18.11.1 Reserverade grundnivådagar

Förslaget om reserverade grundnivådagar i föräldraförsäkringen bedöms, som framgår ovan, leda till ett jämnare uttag av föräldraledighet mellan kvinnor och män. En jämnare fördelning av föräldraledighet mellan föräldrarna innebär att barnet kan få en ökad tillgång särskilt till sina pappor. En tidig och nära kontakt med båda föräldrarna gynnar barnet och stärker relationen till föräldrarna på både kort och lång sikt. De föräldrar som har rätt till ersättning endast på grundnivå får med förslaget om att reservera sådana ersättningsdagar ett starkare incitament att fördela föräldrapenningen jämställt och framför allt män får drivkraft att ta en större del i vården av barnet.

Förslaget bedöms därmed stärka barnets rätt till omvårdnad och kontakt med båda sina föräldrar. En längre ledighetsperiod med båda föräldrarna ger ökade förutsättningar för en god kontakt mellan föräldrar och barn även när barnet blir äldre.

Förändringen i uttagsmönster sker emellertid inte med samma styrka i alla grupper av föräldrar. I vissa grupper, exempelvis för föräldrar med lägre inkomst och lägre utbildningsnivå, har mäns uttag av föräldrapenning inte ökat lika mycket som för män med högre inkomst och högre utbildningsnivå. Om mäns uttag av föräldrapenning inte ökar i vissa grupper finns en risk att reserverade föräldrapeningdagar för män inte tas ut, vilket bedöms vara en nackdel. En del barn riskerar därmed att få en kortare tid hemma, eventuellt med en tidigare förskolestart som följd.

För många av de föräldrar som kommer till Sverige med barn och som berörs av begränsningsregeln i 12 kap. 12 § SFB innebär förslaget att flertalet eller samtliga dagar kommer att vara reserverade. Detta eftersom föräldrapenning lämnas under högst 200 dagar sammanlagt för föräldrarna om ett barn blir bosatt här under sitt andra levnadsår. Sker det efter det andra levnadsåret lämnas ersättning för 100 dagar. Som framgått ovan bedöms förslaget leda till att barnet får en ökad tillgång till båda sina föräldrar. Samtidigt minskar flexibiliteten för denna grupp, vilket för barnens del kan medföra kortare tid hemma med en förälder om förslaget leder till att dagar inte tas ut.

### **18.11.2 Övriga förslag**

Övriga förslag bedöms inte få några konsekvenser för barn.

## **18.12 Konsekvenser för integrationen**

### **18.12.1 Reserverade grundnivådagar**

Förslaget om reserverade grundnivådagar i föräldraförsäkringen bedöms ha positiva effekter för integrationen, framför allt för kvinnor. Som framgår ovan bedöms förslaget leda till en något mer jämn fördelning mellan kvinnor och män av föräldraledighet och på det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Föräldrapenning på grundnivå är den föräldrapenningnivå som de som kommer till Sverige med barn oftast är hänvisade till den första tiden i Sverige. Utrikes födda kvinnor har som grupp sämre arbetsmarknadsanknytning än inrikes födda kvinnor, även om variationerna inom gruppen är stora. Särskilt kvinnor som kommer som flyktingar eller anhöriginvandrare har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. En längre föräldraledighetsperiod kan förlänga etableringstiden ytterligare. Därför kan dessa kvinnor gynnas av en kortare föräldraledighet och en tidigare kontakt med arbetsförberedande åtgärder som exempelvis etableringsinsatser. Förslaget bedöms därför bidra till att stärka nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden. En förstärkt etablering på arbetsmarknaden bedöms också leda till en positiv effekt för integrationen av utrikes födda kvinnor som grupp.

För män kan en något längre föräldraledighet resultera i en något förlängd etableringstid för dem som står långt från arbetsmarknaden och därmed även en försämrad integration för dem. Det är emellertid inte alla som väljer att använda de reserverade dagarna, vilket leder till att de förväntade effekterna bedöms skilja sig åt mellan olika grupper.

### 18.12.2 Övriga förslag

Övriga förslag bedöms inte få några effekter på integrationen.

## 18.13 Förslagets förhållande till EU-rätten och internationell rätt

### 18.13.1 EU

*Andra direktiv av betydelse för balansen mellan arbete och privatliv*

De förslag som lämnas är de som bedöms nödvändiga för att genomföra balansdirektivet.

I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt föreskrivs i artikel 153.1 i att unionen ska stödja och komplettera medlemsstaternas insatser, bl.a. när det gäller jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet. Jämställdhet är en av de grundläggande principerna i EU. Enligt artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Även enligt artikel 23 i Europeiska unionens

stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan män och kvinnor säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. I artikel 33 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap. Det föreskrivs också en rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att familjeliv och yrkesliv ska kunna förenas. De förslag som lämnas bedöms vara förenliga med EU-fördragen. De bedöms också ligga i linje med principerna om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv i principerna 2 och 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.

Utöver föräldraledighetsdirektivet<sup>2</sup> som kommer att upphöra när balansdirektivet träder i kraft finns det flera EU-direktiv inom området jämställdhet och arbetsvillkor som behandlar frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv. Särskilt är det

- likabehandlingsdirektivet<sup>3</sup>, som handlar om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet,
- direktivet om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare<sup>4</sup>,
- mammaledighetsdirektivet<sup>5</sup>, som handlar om att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, och
- direktivet om deltidarbete<sup>6</sup>.

Förslagen bedöms vara förenliga med dessa direktiv.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.

<sup>5</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

<sup>6</sup> Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete under tecknat av UNICE, CEEP och EFS.

*Dataskyddsförordningen*

Den s.k. dataskyddsförordningen<sup>7</sup> utgör den generella regleringen av personuppgiftsbehandling inom EU. Förordningen är direkt tillämplig i Sverige. Den tillåter och förutsätter ibland att medlemsstaterna kompletterar förordningen med nationell lagstiftning. I Sverige kompletteras förordningen bl.a. av lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (dataskyddslagen).

Dataskyddsförordningen ställer krav på att varje behandling av personuppgifter ska vila på en rättslig grund. I dataskyddsförordningen räknas dessa rättsliga grunder upp i artikel 6.1. Behandling av personuppgifter är enligt denna bestämmelse endast laglig om och i den mån som åtminstone ett av de villkor som räknas upp i bestämmelsen är uppfyllt. De olika villkoren är i viss mån överlappande och kan därför vara tillämpliga samtidigt på en och samma behandling. Behandlingen är t.ex. laglig om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som den personuppgiftsansvarige har (c), är nödvändig för att skydda intressen som är av grundläggande betydelse för den registrerade eller för en annan fysisk person (d) eller nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i myndighetsutövning (e).

När det gäller känsliga personuppgifter, dvs. uppgifter om t.ex. hälsa, är det som utgångspunkt förbjudet att behandla sådana personuppgifter (artikel 9.1 i dataskyddsförordningen). Förbudet ska dock inte tillämpas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt eller ett kollektivavtal som antagits med stöd av medlemsstaternas nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs (artikel 9.2 b).

I svensk rätt finns i 3 kap. 2 § dataskyddslagen en generell reglering av behandlingen av personuppgifter med stöd av det undantag som gäller på arbetsrättens område, se propositionen Ny dataskyddslag (prop. 2017/18:105 s. 77 f.). Enligt 3 kap. 2 § första

---

<sup>7</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).



stycket dataskyddslagen får känsliga personuppgifter behandlas med stöd av undantag om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och inom områdena social trygghet och socialt skydd. Som skyddsåtgärd har i bestämmelsens andra stycke fastställts att personuppgifter som behandlas med stöd av första stycket får lämnas ut till tredje part endast om det inom arbetsrätten eller inom områdena social trygghet och socialt skydd finns en skyldighet för den personuppgiftsansvarige att göra det eller om den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

De föreslagna bestämmelserna om flexibla arbetsformer kan medföra en ökad behandling av personuppgifter inom ramen för personaladministrativ verksamhet hos privata och offentliga arbetsgivare. Det gäller främst i fråga om arbetstagare som vårdar en närstående, men det kan i viss utsträckning också förekomma inom ramen för motsvarande hantering i förhållande till föräldrar med barn under åtta år. Särskilt vid hanteringen av en begäran om flexibla arbetsformer för arbetstagare som vårdar en närstående kan det också förekomma uppgifter som ska betecknas som känsliga enligt dataskyddsförordningen.

För att arbetsgivaren ska kunna uppfylla sin lagstadgade förpliktelse att besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer enligt de föreslagna bestämmelserna om flexibla arbetsformer är personuppgiftsbehandling nödvändig. Intresset av att arbetstagare som har behov av flexibla arbetsformer av omsorgsskäl kan ges bättre möjligheter att efterfråga det väger tyngre än det intrång i den personliga integriteten lämnandet av dessa uppgifter innebär. Det finns därmed också en rättslig grund för personuppgiftsbehandlingen. Behandlingen som innefattar uppgifter om hälsa är nödvändig. I likhet med andra uppgifter som förekommer inom personaladministration kan uppgifterna hållas inom en begränsad krets i form av arbetstagarens chef och/eller personalfunktionen. Mot denna bakgrund får den behandling av personuppgifter som de föreslagna bestämmelserna ger upphov till anses vara förenlig med EU:s dataskyddsförordning.

### 18.13.2 ILO

Det finns flera ILO-instrument som är relevanta i förhållande till åtgärder för att främja jämställdhet i arbetslivet.

Konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar har ratificerats av Sverige, se prop. 1981/82:166 med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sextiosjätte och sextiosjunde möten, m.m. Enligt artikel 3 i konventionen ska medlemsstaterna i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få förvärvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Enligt artikel 8 ska inte familjeansvar som sådant utgöra giltig orsak för en anställnings upphörande. De förslag som lämnas ligger enligt utredningens bedömning väl i linje med konventionen.

Även konvention (nr 100) angående lika lön och konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning är av intresse. Konvention nr 111 är en av ILO:s kärnkonventioner. Av artikel 2 i konventionen följer en skyldighet att utforma och tillämpa en nationell politik för att främja likställdhet och avskaffa diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. I artikel 1.1 a definieras diskriminering som varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd att likställdhet med avseende på möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgörs eller beskärs. Av artikel 2.1 i konvention nr 100 följer att medlemsstaterna ska trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Även i förhållande till dessa konventioner gör utredningen bedömningen att de förslag som lämnas är i linje med konventionerna.

Även konvention (nr 175) om deltidsarbete är av visst intresse. Där ställs det krav på åtgärder för att säkerställa att deltidsarbetande ges samma skydd som jämförbara heltidsarbetande med avseende på diskriminering i anställning och yrkesutövning (artikel 4 c).

I sammanhanget kan nämnas att Sverige däremot inte ratificerat konvention (nr 183) om skydd vid havandeskap och barnsbörd som dock främst behandlar närliggande frågor som mammaledighet. Till

konventionen hör också en rekommendation (nr 191). Problem som identifierats i förhållande till konventionens krav är konventionens tillämpningsområde i förhållande till det svenska arbetstagarbegreppet, obligatorisk ledighet om sex veckor efter nedkomsten, nivån på ersättningen för vissa föräldrar och att amningspauser inte betraktas som arbetstid, se propositionen ILO:s konvention och rekommendation om arbetarskydd i lantbruket m.m. (prop. 2003/04:56) och ILO-kommitténs yttrande nr 14/2007.

Eftersom utredningen lämnar förslag till lagstiftning på ett område som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare måste även hänsyn tas till konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Även konvention nr 87 och nr 98 tillhör ILO:s kärnkonventioner. Av konvention 98 följer bl.a. att Sverige har en skyldighet att uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma reglering av arbetsvillkor i kollektivavtal. Av konvention 154 följer att åtgärder ska vidtas för att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen.

Eftersom de förslag som lämnas om flexibla arbetsformer inskränker sig till att ge arbetsgivaren en skyldighet att under vissa förutsättningar besvara och motivera en begäran avseende flexibla arbetsformer finns det enligt utredningens bedömning inte något som talar för att parternas möjlighet att träffa kollektivavtal inskränks eller påverkas på ett negativt sätt.

Sammanfattningsvis gör utredningen bedömningen att de förslag som lämnas inte står i strid med Sveriges åtaganden gentemot ILO.

### **18.14 Särskilda hänsyn när det gäller tidpunkt för ikraftträdande och behov av informationsinsatser**

Balansdirektivet ska enligt artikel 20.1 vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Det saknas handlingsutrymme beträffande ikraftträdande. Inga särskilda hänsyn kan därför tas när det gäller tidpunkt för ikraftträdande. Det föreslås övergångsbestämmelser i enlighet med vad som framgår av avsnitt 16.2.

Det bedöms inte finnas något behov av informationsinsatser annat än vad som anges i avsnitt 14.3.

### **18.15 Övriga konsekvenser**

Utredningen bedömer att förslagen inte har några konsekvenser för miljön, den kommunala självstyrelsen eller brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, samt för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet.

# 19 Författningskommentar

## 19.1 Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

### 12 kap.

17 § En förälder kan genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern.

Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå *eller grundnivå* enligt 21–23 §§ såvitt avser en tid om

1. 90 dagar för varje barn, eller
2. 90 dagar för barnen gemensamt vid flerbarnsfödelse.

I anmälan ska det anges vilka ersättningsnivåer enligt 18 § avståendet avser.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2. Genom ändringen genomförs artiklarna 5.2, 8.1 och 8.3 i balansdirektivet.

Av bestämmelsen framgår att en förälder kan avstå sin rätt till föräldrapenning till förmån för den andra föräldern genom en anmälan till Försäkringskassan. Med förälder likställs enligt 11 kap. 4 § socialförsäkringsbalken (SFB) bl.a. förälders sambo. Möjligheten att lämna över föräldrapenning är dock begränsad när det gäller rätten till föräldrapenning på sjukpenningnivå på så sätt att 90 dagar för varje barn, eller för barnen gemensamt vid flerbarnsfödelse, inte kan avstås.

I *andra stycket* görs ett tillägg med innebörden att det inte heller ska vara möjligt för en förälder att avstå föräldrapenning på grundnivå enligt 12 kap. 23 § under motsvarande tid som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ändringen innebär att totalt 90 dagar ska undantas från möjligheten att avstå rätten att få för-

äldrapenning, oavsett om dessa dagar utgörs av föräldrapenning på sjukpenningnivå, grundnivå eller en kombination av dessa två nivåer.

Någon begränsning av möjligheten att avstå rätten till dagar med föräldrapenning på lägstanivån enligt 12 kap. 24 § finns inte.

### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

1. Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning som görs före ikraftträdandet.

Förslaget behandlas i avsnitt 16. Av *punkt 1* framgår att lagändringarna träder i kraft den 2 augusti 2022. Enligt bestämmelsen i *punkt 2* ska äldre föreskrifter gälla för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning som görs före ikraftträdandet. En sådan anmälan som kommer in till Försäkringskassan före ikraftträdandet ska därmed handläggas i enlighet med äldre föreskrifter. Det innebär att de nya bestämmelserna ska gälla i förhållande till dagar som avstås från och med ikraftträdandet.

## 19.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

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

*Lagen innehåller också bestämmelser om vad som gäller i vissa fall när en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. I paragrafen anges vad lagen innehåller. Av *andra stycket*, som är nytt, framgår att lagen nu även innehåller bestämmelser om flexibla arbetsformer. Att det anges att dessa gäller i vissa fall beror dels på att personkretsen för vem som räknas som närstående till arbetstagaren är snävare än vad som gäller för rätt till ledighet enligt lagen, dels på att motsvarande bestämmelser om vad som gäller när en förälder med barn under åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl finns i föräldraledighetslagen (1995:584).

2 § Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares *rättigheter* enligt denna lag.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 21 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. I paragrafen regleras frågan om ogiltighet av avtal som upphäver eller inskränker skyddet för arbetstagare enligt lagen. Ändringen innebär att detta nu även gäller i förhållande till de nya rättigheter som införs i lagen men avser annat än ledighet, dvs. flexibla arbetsformer.

### ***Rätt till ledighet m.m.***

3 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under tid då han eller hon *får* hel närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken och till förkortning av arbetstiden till en fjärdedel, till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon *får* tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt nyssnämnda kapitel, om han eller hon inte omfattats av

bestämmelserna i 37 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, har arbetstagaren rätt till ledighet.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 20 §. Förarbeten finns i prop. 2017/18:10, se avsnitt 4.2.2 och författningskommentaren s. 27, prop. 2009/10:222, se avsnitt 4.1, prop. 2008/09:6, se avsnitt 6.2 och författningskommentaren s. 24 f. samt i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. Av paragrafen framgår att en arbetstagare har rätt till hel ledighet respektive förkortning av arbetstiden när han eller hon får närståendepenning enligt SFB. Paragrafen ändras endast redaktionellt. Någon ändring i sak är inte avsedd.

**4 §** Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet *ska* han *eller hon* så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen *ska* arbetstagaren ange hur länge *ledigheten är planerad att pågå*, om det kan ske.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 22 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. I paragrafen framgår vad en arbetstagare ska iaktta i förhållande till arbetsgivaren om arbetstagaren vill vara ledig. Paragrafen ändras endast redaktionellt. Någon ändring i sak är inte avsedd.

### ***Begäran om flexibla arbetsformer***

**6 §** Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person *begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl tillämpas bestämmelserna i 7 och 8 §§ om personen som vårdas är en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.*

*Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid.*

*Om en begäran avser ledighet tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och är en av de bestämmelser som genomför artikel 9 i balansdirektivet avseende anhörigvårdare. I paragrafen behandlas förutsättningarna för att de



nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer i lagen ska vara tillämpliga.

Av *första stycket* framgår för vilken personkrets som bestämmelserna om flexibla arbetsformer tillämpas. Det handlar om arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person som har en viss anknytning till arbetstagaren.

Med begreppet vårda avses detsamma som i 47 kap. 3 § SFB. Begreppet ska ges en vid omfattning och det går bra att vårdpersonal och den närstående samtidigt vårdar den sjuka. Vårdrekvisitet bör anses vara uppfyllt redan genom samvaron mellan vårdaren och den som är sjuk, se prop. 1987/88:176 om äldreomsorgen inför 90-talet s. 115.

Den som vårdas ska vara svårt sjuk och även med det menas detsamma som i 47 kap. 3 § SFB, dvs. att dennes hälsotillstånd är så nedslätt att det är livshotande. Detta utesluter inte fall där det finns hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Det krävs inte heller att hotet för den sjukes liv måste vara omedelbart utan även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede först efter någon tid kan uppfylla lagens villkor. Som ett exempel på detta nämns i förarbetena till bestämmelsen i SFB cancersjukdomar (se prop. 1987/88:176 s. 114 f.).

Även om arbetstagaren väljer att inte ta ut ledighet enligt lagen kan bestämmelserna om flexibla arbetsformer tillämpas om förutsättningarna är uppfyllda, dvs. om personen som vårdas är svårt sjuk, men arbetstagaren vill anpassa sitt arbetsmönster på annat sätt än genom att avstå från arbete för att underlätta vården. Om arbetstagaren inom den närmaste tiden före en begäran om flexibla arbetsformer har beviljats ledighet för närståendevård bör arbetsgivaren kunna utgå från att förutsättningarna fortfarande är uppfyllda avseende samma anhörig. Av bestämmelsen framgår dock att personkretsen av anhöriga som omfattas är snävare än den personkrets som har rätt till ledighet enligt lagen. Det krävs att den som begär flexibla arbetsformer har en viss relation till den som behöver omsorg, nämligen att den sistnämnda är son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner, eller att personen bor i samma hushåll som arbetstagaren. Med begreppet bor i samma hushåll avses i praktiken folkbokföring på samma adress.

Tillämpningsområdet för bestämmelserna om flexibla arbetsformer begränsas av att det ska vara en begäran som görs av omsorgsskäl. Arbetstagaren behöver därför ange på vilket sätt den begärda

förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg. Med omsorgsskäl avses med andra ord att det ska finnas ett samband mellan vården och arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Som framgår ovan räcker det i praktiken med samvaro mellan arbetstagaren och den som vårdas för att vårdkravet ska anses uppfyllt. Ett exempel på ett samband kan vara att arbete på distans kan underlätta samvaron med en anhörig som är svårt sjuk på så sätt att det inte går åt någon tid för arbetstagaren att resa till och från arbetet.

Av *andra stycket* framgår vad som avses med flexibla arbetsformer, nämligen förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. arbete på distans och flexibel arbetstid. Uppräkningen är inte uttömmande, även andra förändringar som kan underlätta för en arbetstagare att förena arbetsliv med omsorg om en anhörig omfattas. I så fall är det lämpligt att arbetstagaren uppmärksammar arbetsgivaren på att det enligt arbetstagarens uppfattning är fråga om en begäran om flexibla arbetsformer. Förändringar som kan tänkas underlätta kan vara ändringar i schemat eller ökad möjlighet för arbetstagaren att påverka sitt arbetsmönster.

Bestämmelserna om flexibla arbetsformer tillämpas däremot inte på en begäran som gäller ledighet. Det framgår av *tredje stycket*. Då tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.

*7 § Om en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet.*

*En förutsättning för rätt till ett svar från arbetsgivaren enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och är en av de bestämmelser som genomför artikel 9 i balansdirektivet avseende anhörigvårdare. Paragrafen handlar om arbetsgivarens skyldighet att under vissa förutsättningar besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer.

Av *första stycket* framgår att arbetsgivaren ska besvara en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla. Det finns inte någon regel för när arbetstagaren senast

ska begära en förändring, men det ligger i arbetstagarens intresse att ha så god framförhållning som möjligt med sin begäran. Eftersom det gäller en närstående som är svårt sjukt kan det finnas situationer när detta inte är möjligt.

Om arbetsgivaren avslår eller senarelägger förändringen i förhållande till begäran framgår av första stycket att arbetsgivaren ska motivera sitt beslut, dvs. ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs. Det ligger i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne tar ställning till begäran. Det är naturligt att arbetsgivare och arbetstagarer för en dialog om hur bådas intressen bäst tillgodoses. Om de kommer överens behövs det inte någon motivering, även om överenskommelsen avviker från den ursprungliga begäran.

Det är arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Eftersom det inte finns någon rätt för arbetstagarer att bli beviljad flexibla arbetsformer kan arbetsgivarens beslut inte överprövas.

Av *andra stycket* framgår att en förutsättning för rätt till ett svar enligt första stycket är att arbetstagarer har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Det är förhållandena när begäran görs som är avgörande. Beräkningen ska ske i enlighet med vad som gäller enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), oavsett om den lagen är tillämplig på anställningsförhållandet eller inte. Vid beräkningen bör det, i enlighet med vad som gäller vid beräkningen av motsvarande tid i 11 § andra stycket och 25 § anställningsskyddslagen, vara utan betydelse vad för slags arbete som anställningen bestått av. Det krävs inte att anställningstiden varit sammanhängande. Arbetstagarer får tillgodoräkna sig anställningstid hos en annan arbetsgivare om det kan ske i enlighet med 3 § anställningsskyddslagen.

*8 § Om en förändring av arbetsmönstret med anledning av en begäran som avses i 6 § gäller för en bestämd tid, har arbetstagarer rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

*Om arbetstagarer på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och genomför delar av artikel 9 i balansdirektivet avseende anhörgivårdare.

I *första stycket* anges att en arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret löpt ut. Det kan exempelvis avse om eller i vilken utsträckning arbetet sker på distans eller andra förändringar som vidtagits med anledning av en begäran om flexibla arbetsformer som avses i 6 §. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som gällt tidigare innebär detta inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar begränsas inte av bestämmelsen. När förändringar genomförs måste arbetsgivaren emellertid beakta skyddet mot missgynnande behandling enligt 10 §.

Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren är skyldig att besvara en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om den föranleds av ändrade omständigheter. Arbetstagaren behöver därför ange vilka dessa omständigheter är. Det bör däremot inte ställas höga krav på vad som ska anses utgöra ändrade omständigheter. Det är arbetsgivaren som avgör om en tidigare återgång är möjlig. Det ligger dock i arbetsgivarens eget intresse att beakta såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov när han eller hon beslutar om en tidigare återgång är möjlig.

### ***Förbud mot missgynnande behandling och repressalier***

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

*En arbetstagare får inte heller sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 6–8 §§ i anspråk.*

Förslaget behandlas i avsnitt 11.1.1. Bestämmelsen i första stycket fanns tidigare i 24 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. Genom ändringen genomförs artikel 12.1 i balansdirektivet avseende flexibla arbetsfor-

mer för anhörigvårdare. Ändringen innebär att förbudet för arbetsgivare att säga upp eller avskeda arbetstagare enbart av det skälet att de begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen utsträcks till att även gälla arbetstagare som begär flexibla arbetsformer enligt denna lag, dvs. en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl för att vårda en närstående.

Det har även gjorts en redaktionell ändring i bestämmelsen.

*10 § 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 ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.*

*En arbetstagare som återvänder från ledighet enligt denna lag har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och har även rätt att ta del av eventuella förbättringar i arbetsförhållandena.*

*Första stycket gäller också för en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 6–8 §§ i anspråk.*

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.4 och 10.2.2. Bestämmelsens *första stycke* skyddar arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen från mindre gynnsam behandling. Motsvarande bestämmelse fanns tidigare i 25 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. Stycket ändras endast redaktionellt. Någon ändring i sak är inte avsedd.

Den nya bestämmelsen i *andra stycket* genomför artikel 10.2 i balansdirektivet avseende anhörigvårdare. Bestämmelsen är avsedd att ge ett vidare skydd än första stycket för arbetstagare i samband med att de kommer tillbaka från ledighet. Arbetstagare som återvänder från ledighet enligt lagen skyddas inte bara mot försämringar av arbetsförhållandena, utan ska också ha rätt till de förbättringar som han eller hon skulle ha fått rätt till om det inte hade varit för ledigheten. Bestämmelsen ger också ett vidare skydd mot omplacering, eftersom den till skillnad från första stycket ger en rätt att komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt arbete oavsett eventuella skäl för en tänkt omplacering.

Bestämmelsen i *tredje stycket* genomför artikel 11 i balansdirektivet avseende flexibla arbetsformer för anhörigvårdare. Bestäm-

melsen innebär att skyddet mot mindre gynnsam behandling i första stycket utvidgas till att gälla även i förhållande till arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller i övrigt använder sig av sina rättigheter enligt 6–8 §§.

*11 § Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.*

*Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med ledighet.*

Förslaget behandlas i avsnitt 11.2. Paragrafen är ny och genomför artikel 12.2 i balansdirektivet avseende anhörgivårdare. Bestämmelsen har utformats med 9 § och 19 § tredje stycket anställningskyddslagen som förebild och är avsedd att ge de arbetstagare som inte omfattas av den lagen ett motsvarande skydd i den utsträckning det föreskrivs i balansdirektivet. Enligt bestämmelsen är det emellertid, till skillnad från vad som gäller enligt anställningskyddslagen, inte tillräckligt med en begäran från arbetstagaren. För att arbetsgivarens skyldighet ska inträda måste arbetstagaren göra gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt lagen, dvs. ledighet för närståendevård eller en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Det innefattar även situationen att arbetstagaren begär att få återgå till arbetet innan tiden löpt ut enligt 8 § andra stycket. I att arbetstagaren ska göra gällande ett visst samband ligger att arbetstagaren måste hävda detta samband i förhållande till arbetsgivaren så att denne får kännedom om det.

Av sista meningen framgår att det endast är när arbetstagaren gör gällande ett samband mellan arbetsgivarens åtgärd och ledighet som arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren är skyldig att lämna uppgiften skriftligen. Någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna en skriftlig uppgift finns däremot inte om arbetstagaren gör gällande ett samband mellan skiljandet från anställningen och en begäran om flexibla arbetsformer. En arbetstagare som omfattas av anställningskyddslagen har dock alltid rätt att få uppgiften skriftligt enligt den lagen om han eller hon begär det.

*12 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.*

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 14 i balansdirektivet avseende anhörigvårdare.

Bestämmelsen är utformad med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen (2008:567) som förebild. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. I likhet med vad som gäller enligt diskrimineringslagen omfattas alltså handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet, jfr prop. 2007/08:95 s. 307 f.

### **Skadestånd**

*13 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.*

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 26 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. I paragrafen framgår att en arbetsgivare som bryter mot lagen blir skadeståndsskyldig. Paragrafen ändras endast redaktionellt. Någon ändring i sak är inte avsedd.

### **Rättegång**

*14 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan

tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 27 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176, se avsnitt 10.4 och författningskommentaren s. 114 f. I paragrafen framgår vilka bestämmelser i andra lagar som är tillämpliga i en rättegång. Paragrafen ändras endast på så sätt att det anges att det är mål om tillämpning av denna lag som handläggs enligt de aktuella bestämmelserna. I övrigt görs endast en redaktionell ändring.

### **Bevisbörda**

*15 § Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.*

Förslaget behandlas i avsnitt 11.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 12.3 i balansdirektivet avseende anhörigvårdare. Bestämmelsen är avsedd att ge en bevislättning åt arbetstagare som gör gällande att de blivit missgynnade av skäl som har samband med ledighet för närståendevård. Den är utformad på ett sätt som i huvudsak överensstämmer med motsvarande bestämmelse i föräldraledighetslagen (24 §) och är avsedd att tillämpas på motsvarande sätt.

### **Rätt att föra talan**

*16 § I en tvist enligt 9 eller 10 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.*

*Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.*



Förslaget behandlas i avsnitt 14.1. Paragrafen är ny. Den genomför artikel 15 i balansdirektivet avseende personer som utnyttjar sin rätt till ledighet för vård av anhörig. Bestämmelsen är utformad med förebild i 25 § föräldraledighetslagen och är avsedd att tillämpas på motsvarande sätt.

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

*1 a § En arbetstagare som är förälder omfattas i vissa fall också av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny. Av den framgår att lagen nu även innehåller bestämmelser om flexibla arbetsformer. Att det anges att dessa gäller i vissa fall beror dels på att bestämmelserna bara gäller föräldrar med barn under åtta år, dels på att motsvarande bestämmelser för arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk finns i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård.

#### ***Begäran om flexibla arbetsformer***

*15 a § Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl tillämpas bestämmelserna i 15 b och 15 c §§.*

*Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid.*

*Om en begäran avser ledighet tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och är en av de bestämmelser som genomför artikel 9 i balansdirektivet avseende föräldrar. I paragrafen behandlas förutsättningarna för att de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer i lagen ska vara tillämpliga.

Av första stycket framgår att bestämmelserna om flexibla arbetsformer gäller för föräldrar med barn som inte har fyllt åtta år om de begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Tillämpningsområdet för bestämmelserna om flexibla arbetsformer begränsas av att det ska vara en begäran som görs av omsorgsskäl. Arbetstagaren behöver därför ange på vilket sätt den begärda förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg åt barnet. Med omsorgsskäl avses med andra ord att det ska finnas ett samband mellan vården av barnet och arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Ett exempel på samband kan vara att ge arbetstagaren ett arbetsmönster som möjliggör hämtning av barnet en viss tid på förskola eller skola när det finns behov av det.

Av *andra stycket* framgår vad som avses med flexibla arbetsformer, nämligen förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. arbete på distans och flexibel arbetstid. Uppräkningen är inte uttömmande, även andra förändringar som kan underlätta för en arbetstagare att förena arbetsliv med omsorg om ett barn under åtta år omfattas. I så fall är det lämpligt att arbetstagaren uppmärksammar arbetsgivaren på att det enligt arbetstagarens uppfattning är fråga om en begäran om flexibla arbetsformer. Förändringar som kan tänkas underlätta kan vara ändringar i schemat eller ökad möjlighet för arbetstagaren att påverka sitt arbetsmönster.

Bestämmelserna om flexibla arbetsformer tillämpas däremot inte på en begäran som gäller ledighet. Det framgår av *tredje stycket*. Då tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.

*15 b § Om en arbetstagare begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet.*

*En förutsättning för rätt till ett svar från arbetsgivaren enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och är en av de bestämmelser som genomför artikel 9 i balansdirektivet avseende föräldrar. Paragrafen handlar om arbetsgivarens skyldighet att under vissa förutsättningar besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer.

Av *första stycket* framgår att arbetsgivaren ska besvara en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla. Det finns inte någon regel för när arbetstagaren senast ska begära en förändring, men det ligger i arbetstagarens intresse att ha så god framförhållning som möjligt med sin begäran.

Om arbetsgivaren avslår eller senarelägger förändringen i förhållande till begäran framgår av första stycket att arbetsgivaren ska motivera sitt beslut, dvs. ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs. Det ligger i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne tar ställning till

begäran. Det är naturligt att arbetsgivare och arbetstagare för en dialog om hur bådas intressen bäst tillgodoses. Om de kommer överens behövs det inte någon motivering, även om överenskommelsen avviker från den ursprungliga begäran.

Det är arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Eftersom det inte finns någon rätt för arbetstagaren att bli beviljad flexibla arbetsformer kan arbetsgivarens beslut inte överprövas.

Av *andra stycket* framgår att en förutsättning för rätt till ett svar enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Det är förhållandena när begäran görs som är avgörande. Beräkningen ska ske i enlighet med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen, oavsett om den lagen är tillämplig på anställningsförhållandet eller inte. Vid beräkningen bör det i enlighet med vad som gäller vid beräkningen av motsvarande tid i 11 § andra stycket och 25 § anställningsskyddslagen, vara utan betydelse vad för slags arbete som anställningen bestått av. Det krävs inte att anställningstiden varit sammanhängande. Arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställningstid hos en annan arbetsgivare, om det kan ske i enlighet med 3 § anställningsskyddslagen.

*15 c § Om en förändring av arbetsmönstret med anledning av en begäran som avses i 15 a § gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

*Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.*

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3. Paragrafen är ny och genomför delar av artikel 9 i balansdirektivet avseende föräldrar.

I *första stycket* anges att en arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret löpt ut. Det kan exempelvis avse om eller i vilken utsträckning arbetet sker på distans eller de andra förändringar som vidtagits med anledning av en ansökan om flexibla arbetsformer som avses i 15 a §.

Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som gällt tidigare innebär detta inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en

butiks öppettider. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar begränsas inte av bestämmelsen. När förändringar genomförs måste arbetsgivaren emellertid beakta skyddet mot missgynnande behandling enligt 16 §.

Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren är skyldig att besvara en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om den föranleds av ändrade omständigheter. Arbetstagaren behöver därför ange vilka dessa omständigheter är. Det bör däremot inte ställas höga krav på vad som ska anses utgöra ändrade omständigheter. Det är arbetsgivaren som avgör om en tidigare återgång är möjlig. Det ligger dock i arbetsgivarens eget intresse att beakta såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov när han eller hon beslutar om en tidigare återgång är möjlig.

*16 a § En arbetsgivare får inte heller missgynna en arbetstagar enligt 16 § av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag.*

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.2 och 11.1. Paragrafen är ny. Genom den genomförs artikel 11 och 12.1 i balansdirektivet avseende flexibla arbetsformer för föräldrar. Bestämmelsen innebär att missgynnandeförbudet utvidgas så att det inte heller är tillåtet för arbetsgivaren att missgynna en arbetstagar av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer i de fall som anges i 16 §. Det innefattar även en begäran om att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid enligt 15 c § andra stycket.

*16 b § Om en arbetstagar gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.*

*Uppgiften ska vara skriftlig om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet.*

Förslaget behandlas i avsnitt 11.2. Paragrafen är ny och genomför artikel 12.2 i balansdirektivet avseende föräldrar. Bestämmelsen har utformats med 9 § och 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen som förebild och är avsedd att ge arbetstagar som inte omfattas av

den lagen ett motsvarande skydd i den utsträckning som föreskrivs i balansdirektivet. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren i vissa fall måste lämna uppgift om de omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning eller ett avskedande. Enligt bestämmelsen är det, till skillnad från vad som gäller enligt anställningsskyddslagen, inte tillräckligt med en begäran från arbetstagaren. För att arbetsgivarens skyldighet ska inträda måste arbetstagaren göra gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt lagen, dvs. flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Det innefattar även en begäran om att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid enligt 15 c § andra stycket. I att arbetstagaren ska göra gällande ett visst samband ligger att arbetstagaren måste hävda detta samband i förhållande till arbetsgivaren så att denne får kännedom om det.

Av sista meningen framgår att det endast är när arbetstagaren gör gällande ett samband mellan arbetsgivarens åtgärd och föräldraledighet som arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren är skyldig att lämna uppgiften skriftligen. Om det görs gällande ett samband med en begäran om flexibla arbetsformer finns däremot inte någon rätt till skriftlighet. En arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen har dock alltid rätt att få uppgiften skriftligt enligt den lagen om han eller hon begär det.

*16 c § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.*

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 14 i balansdirektivet avseende föräldrar.

Bestämmelsen är utformad med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen som förebild. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. I likhet med vad som gäller enligt diskrimineringslagen omfattas alltså handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet (jfr prop. 2007/08:95 s. 307 f.).

25 § I en tvist enligt 16, 16 a eller 17 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.1. I paragrafen anges i vilka tvister Diskrimineringsombudsmannen har rätt att föra talan. Ändringen i *första stycket* innebär att Diskrimineringsombudsmannen ges talerätt avseende tvister enligt 16 a § om missgynnande av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer.

## 19.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

*7 § I en tvist enligt 3 eller 4 § får Diskrimineringsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.*

*Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren. Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.*

Förslaget behandlas i avsnitt 14.1. Paragrafen är ny. Den genomför artikel 15 i balansdirektivet avseende personer som utnyttjar sin rätt till frånvaro på grund av force majeure. Bestämmelsen är utformad med förebild i 25 § föräldraledighetslagen och är avsedd att tillämpas på motsvarande sätt.

### **Förbud mot repressalier**

*8 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagens bestämmelser.*

Förslaget behandlas i avsnitt 13.1.3. Paragrafen är ny och genomför artikel 14 i balansdirektivet avseende arbetstagare som är frånvarande på grund av force majeure.

Bestämmelsen är utformad med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen som förebild. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. I likhet med vad som gäller enligt diskrimineringslagen omfattas alltså handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämrats i förhållande till vad som annars varit fallet (jfr prop. 2007/08:95 s. 307 f.).



## 19.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

6 § En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

1. 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

2. 2 §, 4 § första stycket, 16 § och 17–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

3. 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, och

4. 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),

2. arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,

3. lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,

4. lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, och

5. lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.

Första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Förslaget behandlas i avsnitt 15. Paragrafen reglerar vilka bestämmelser som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet. Ändringen är en följdjustering för att en ny bestämmelse som införs i föräldraledighetslagen inte ska omfattas av hänvisningen till den lagen och innebär inte någon ändring i sak.

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

### 33 kap.

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

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567), 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584), 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, 3 och 4 §§ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i andra ärenden som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 6 kap. skollagen (2010:800).

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

Förslaget behandlas i avsnitt 14.2. I paragrafen finns bestämmelser om sekretess till förmån för uppgifter om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden. Ändringen innebär att även sådana uppgifter som förekommer i de ärenden som Diskrimineringsombudsmannen nu ges talerätt i ska omfattas av sekretess i enlighet med bestämmelsen.

### 36 kap.

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

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av

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

- lagen (1982:80) om anställningsskydd,

- 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),

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

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

- 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

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

- 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),

- lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden,

- 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism,

- 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, eller

- 3 och 4 §§ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

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

Förslaget behandlas i avsnitt 14.2. I paragrafen finns bestämmelser om sekretess till förmån för uppgifter om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden hos domstol. Ändringen innebär att även sådana uppgifter som förekommer i mål som Diskrimineringsombudsmannen nu ges talerätt i ska omfattas av sekretess i enlighet med bestämmelsen.



# Kommittédirektiv 2019:97

## Genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare

Beslut vid regeringssammanträde den 11 december 2019

### Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU ska genomföras i svensk rätt. Syftet med direktivet är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv. I direktivet föreskrivs bland annat individuella rättigheter i fråga om pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig samt flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare.

Utredaren ska bland annat

- analysera och bedöma om svensk rätt är förenlig med direktivet,
- om svensk rätt inte är förenlig med direktivet, bedöma vilka författningsändringar och eventuella andra åtgärder som behövs för genomförande av direktivet, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2020.

## Direktivet om balans mellan arbete och privatliv

När det gäller jämställdhet och arbetsvillkor finns det i EU-rätten sedan tidigare flera direktiv som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balans mellan arbete och privatliv. Ett direktiv av betydelse är rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet (föräldraledighetsdirektivet). Vid genomförandet av föräldraledighetsdirektivet gjordes bedömningen att svensk rätt uppfyllde kraven i huvudsak genom bestämmelser i föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU innebär en revidering av föräldraledighetsdirektivet.

Direktivet om balans mellan arbete och privatliv ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande i enlighet med hur det definieras i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Direktivet innehåller bland annat regler om rätt till pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig, ledighet av trängande familjeskäl och rätt att begära flexibla arbetsformer.

### *Rätt till pappaledighet*

Pappor eller motsvarande medföräldrar ska ha rätt att vara lediga i minst tio dagar i samband med barnets födelse. Till ledigheten ska följa en rätt till betalning eller ersättning på en nivå motsvarande den vid arbetsavbrott på grund av hälsoskäl. Medlemsstater får bestämma om pappaledigheten får tas ut delvis före eller endast efter födseln samt om ledigheten kan tas ut i flexibla former.

### *Rätt till föräldraledighet*

Varje förälder ska ha en individuell rätt till fyra månaders föräldraledighet, varav två månaders betald föräldraledighet som inte ska gå att överföra mellan föräldrarna. Betalningen eller ersättningen vid

icke överförbar föräldraledighet fastställs av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter.

#### *Rätt till ledighet för vård av anhörig*

Arbetstagare som tar hand om anhöriga som behöver omvårdnad eller stöd till följd av allvarliga medicinska skäl ska ha rätt till ledighet för vård av anhörig. Medlemsstaterna får föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområde och villkoren för ledighet.

#### *Rätt till ledighet av trängande familjeskäl*

Arbetstagare ska ha rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl. Rätten till frånvaro kan bestämmas till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

#### *Rätt att begära flexibla arbetsformer*

Arbetstagare med barn och anhörigvårdare ska ha rätt att begära flexibla arbetsformer. Exempel på flexibla arbetsformer är möjlighet att arbeta på distans, flexibla arbetstider eller deltidsarbete.

#### *Skydd mot uppsägning och andra rättigheter i direktivet*

Direktivet innefattar också skydd mot uppsägning och en rätt att återgå till samma arbete eller ett arbete med villkor som inte är mindre förmånliga efter ledighet eller en förfrågan om flexibla arbetsförhållanden. Arbetstagares rättigheter inbegriper eventuella förbättringar i arbetsförhållanden som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten. Medlemsstaterna ska vid fastställande av vad som gäller för anställningsavtalet under ledigheten säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under perioden. Direktivet förbjuder mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till ledighet enligt direktivet.

### *Genomförande och uppföljning av direktivet*

Eftersom direktivet är ett s.k. minimidirektiv står det medlemsstaterna fritt att införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för arbetstagarna än de som följer av direktivet.

Direktivet trädde i kraft den 1 augusti 2019. Direktivet ska vara genomfört i svensk rätt senast den 2 augusti 2022. De skyldigheter som följer av direktivets artikel 8.3, om betalning eller ersättning för viss föräldraledighet, ska vara genomförda senast den 2 augusti 2024. Senast 8 år efter ikraftträdandet ska medlemsstaterna överlämna information om genomförandet till kommissionen. Informationen ska bland annat innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor gjort bruk av ledigheter och flexibla arbetsformer enligt direktivet.

### **Uppdraget att genomföra EU-direktivet i svensk rätt**

En särskild utredare ges i uppdrag att föreslå hur direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare ska genomföras i svensk rätt.

Utredaren ska

- analysera och bedöma om svensk rätt är förenlig med direktivet,
- om svensk rätt inte är förenlig med direktivet, bedöma vilka författningsändringar och eventuella andra åtgärder som behövs för genomförande av direktivet,
- utarbeta nödvändiga författningsförslag,
- analysera och lämna förslag på hur uppföljning av direktivet ska säkerställas,
- så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige när det gäller bl.a. föräldraledighet, föräldraförsäkring, ledighet och ersättning för vård av närstående, diskriminering och arbetsmiljö och därför endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat,
- se till att författningsförslagen ansluter till den systematik och terminologi som används i svensk rätt, och



- värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv och den befintliga myndighetsstrukturen i sina överväganden och förslag.

### **Konsekvensbeskrivningar**

I uppdraget ingår att beräkna eventuella konsekvenser som förslagen till genomförande kan medföra. Utredaren ska bedöma de ekonomiska konsekvenserna av förslagen för det allmänna och konsekvenserna i övrigt av förslagen. Om förslagen kan förväntas leda till kostnadsökningar eller intäktsminskningar för det allmänna, ska utredaren föreslå hur dessa ska finansieras. Utredaren ska också bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden och om förslagen kan tänkas få konsekvenser för jämställdheten.

### **Kontakter och redovisning av uppdraget**

Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta andra utredningar och annat pågående arbete, både på nationell nivå och på EU-nivå, som är relevant för utredningen.

Utredaren ska föra en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra organisationer i den utsträckning som det behövs.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2020.

(Arbetsmarknadsdepartementet)



## DIREKTIV

## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1158

av den 20 juni 2019

**om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 i,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(1)</sup>,med beaktande av Regionkommitténs yttrande <sup>(2)</sup>,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet <sup>(3)</sup>, och

av följande skäl:

- (1) I artikel 153.1 i) i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att unionen ska stödja och komplettera medlemsstaternas insatser, bland annat när det gäller jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet.
- (2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Även enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad *stadgan*) ska jämställdhet mellan män och kvinnor säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- (3) I artikel 33 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.
- (4) Unionen har ratificerat Förenta nationernas konvention från 2006 om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Den konventionen är således en del av unionens rättsordning, och unionens rättsakter måste såvitt möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Särskilt föreskriver konventionen i artikel 7.1 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.
- (5) Medlemsstaterna har ratificerat Förenta nationernas konvention från 1989 om barnets rättigheter. I artikel 18.1 i den konventionen föreskrivs det att föräldrarna gemensamt ansvarar för barnets uppföstran och utveckling och att dessa bör låta sig vägledas av vad som bedöms vara barnets bästa.
- (6) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja dels kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, dels en jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och genom att minska det könsmissiga inkomst- och lönegapet. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

<sup>(1)</sup> EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.<sup>(2)</sup> EUT C 164, 8.5.2018, s. 62.<sup>(3)</sup> Europaparlamentets ståndpunkt av den 4 april 2019 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 juni 2019.

- (7) Mot bakgrund av de utmaningar som demografisk förändring ger upphov till, med därav följande press på de offentliga finanserna i vissa medlemsstater, förväntas behovet av informell vård komma att öka.
- (8) På unionsnivå finns redan många direktiv på området jämställdhet och arbetsvillkor som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG<sup>(4)</sup> och 2010/41/EU<sup>(5)</sup>, och rådets direktiv 92/85/EEG<sup>(6)</sup>, 97/81/EG<sup>(7)</sup> och 2010/18/EU<sup>(8)</sup>.
- (9) Principerna om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv bekräftas på nytt i principerna 2 respektive 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.
- (10) Balansen mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, framför allt i och med att det blir allt vanligare med förlängda arbetstider och omläggningar av arbetsscheman, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor som bidrar till kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. När kvinnor får barn tenderar de att lägga med färre timmar på avlönat arbete och mer tid på obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, och medför att en del kvinnor lämnar arbetsmarknaden helt och hållet.
- (11) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat med incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar sådan ledighet. Könstereotyperna och skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Likabehandlingspolitiken bör ha som ett av sina syften att åtgärda de stereotypa föreställningarna om både manliga och kvinnliga yrken och roller, och arbetsmarknadens parter uppmanas att axla sin viktiga roll att informera både arbetstagare och arbetsgivare och öka deras medvetenhet om åtgärder mot diskriminering. Dessutom har arrangemangen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig vara bra för att relativt sett minska kvinnors oavlönade hemarbete och gett kvinnorna mer tid för avlönat arbete.
- (12) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna ta hänsyn till att ett jämställt uttag av familjerelaterad ledighet mellan män och kvinnor också är beroende av andra lämpliga åtgärder, såsom att det finns både barnomsorg och långtidsvård att tillgå till överkomligt pris, vilket är avgörande för att föräldrar och andra personer med omsorgsansvar ska kunna komma in på, stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden. Om ekonomiska hinder undanröjs kan också andraförsörjare, bland vilka flertalet är kvinnor, uppmuntras att delta fullt ut på arbetsmarknaden.
- (13) För att bedöma konsekvenserna av detta direktiv bör kommissionen och medlemsstaterna fortsätta samarbeta med varandra för att ta fram jämförbar könsuppdelad statistik.
- (14) Kommissionen har, i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget, i en tvåstegsprocess samrått med företagens ledning och med arbetstagarna om utmaningarna kopplade till balans mellan arbete och privatliv. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor, inbegripet föräldraledighet. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen på ett sätt som beaktar resultatet av dessa samråd och resultatet av det offentliga samrådet som syftade till att samla in synpunkter från berörda parter och från allmänheten.

<sup>(4)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

<sup>(5)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>(6)</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>(7)</sup> Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

<sup>(8)</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingått av BUSINESSEUROPE, UEA/PME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (15) Direktiv 2010/18/EU reglerar föräldraledighet genom att sätta i kraft ett ramavtal som arbetsmarknadens parter har kommit överens om. Detta direktiv bygger på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att stärka de befintliga rättigheterna och införa nya. Direktiv 2010/18/EU bör upphävas och ersättas med det här direktivet.
- (16) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Genom att göra det lättare för sådana föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.
- (17) Detta direktiv gäller alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett annat anställningsförhållande, inbegripet anställningsavtal eller anställningsförhållanden för deltidssamarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, som tidigare reglerats genom direktiv 2010/18/EU. Det kommer an på medlemsstaterna att, under hänsynstagande till Europeiska unionens domstols (domstolen) rättspraxis om kriterierna för fastställande av status som arbetstagare, definiera begreppen anställningsavtal och anställningsförhållanden.
- (18) Medlemsstaterna är behöriga att definiera begreppen civilstånd och familjestatus och att fastställa vilka personer som ska anses vara förälder, mamma och pappa.
- (19) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män, och för att ge pappor möjlighet att tidigt knyta an till sina barn, bör det införas en rätt till pappaledighet samt, om och till den del detta erkänns i nationell rätt, en rätt till ledighet för motsvarande medföräldrar. Sådan pappaledighet bör tas ut i samband med barnets födelse och bör ha en klar anknytning till barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård. Medlemsstaterna har också möjlighet att bevilja pappaledighet i händelse av dödfödelse. Det är upp till medlemsstaterna själva att bestämma om en del av pappaledigheten får tas ut före barnets födelse eller om den i sin helhet måste tas ut efter födelsen, liksom också inom vilken tid pappaledigheten måste tas ut samt huruvida och på vilka villkor pappaledigheten får tas ut genom ledighet del av dag eller i form av perioder där sammanhållna dagar med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Medlemsstaterna har möjlighet att fastställa om pappaledigheten anges i form av arbetsdagar, arbetsveckor eller annan tidsenhet, med beaktande av att tio arbetsdagar motsvarar två kalenderveckor. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet beviljas oberoende av civilstånd eller familjestatus enligt vad som anges i nationell rätt.
- (20) Eftersom de flesta pappor inte utnyttjar sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna, förlängs i detta direktiv den minimiperiod för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till två månader för att uppmuntra pappor att ta pappaledigt, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls, såsom det föreskrivs i direktiv 2010/18/EU. Syftet med att säkerställa att vardera föräldern har en individuell rätt till minst två månaders föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern är att uppmuntra också papporna att göra bruk av sin rätt till sådan ledighet. Härmed främjas och underlättas också mammornas återgång till arbetslivet efter att de tagit ut en tid av mamma- och föräldraledighet.
- (21) Arbetstagare som är föräldrar garanteras enligt detta direktiv minst fyra månaders föräldraledighet. Medlemsstaterna uppmuntras att i enlighet med nationella rättsordningar bevilja föräldraledighet till alla arbetstagare med föräldraansvar.
- (22) Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, och bör få bestämma om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig av en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsformer, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även få bestämma om arbetsgivaren under vissa omständigheter får skjuta upp beviljandet av föräldraledighet, förutsatt att arbetsgivaren ger en skriftlig motivering till detta.

- (23) Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att varje förälder, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller genom ledighet del av dag, i form av perioder där sammanhållna veckor med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Arbetsgivaren bör ha möjlighet att bevilja eller avslå en begäran om föräldraledighet av annat slag än ledighet på heltid. Medlemsstaterna bör utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.
- (24) Den period inom vilken arbetstagare bör ha rätt till föräldraledighet bör ha anknytning till barnets ålder. Åldern bör fastställas på ett sådant sätt att båda föräldrarna faktiskt kan utnyttja sin fulla rätt till föräldraledighet enligt detta direktiv.
- (25) För att underlätta återgången till arbetet efter en period av föräldraledighet uppmuntras arbetstagaren och arbetsgivaren att på frivillig bas hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för att underlätta återintegrering på arbetsplatsen. Det är upp till de berörda parterna att komma överens om sådana kontakter och åtgärder, med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. Arbetstagare bör underrättas om processer för befordran och om interna lediga tjänster och bör kunna delta i sådana processer och söka sådana lediga tjänster.
- (26) Studier har visat att fler pappor tar pappaledigt och att sysselsättningstrenden för mammor är positiv i sådana medlemsstater där papporna får ta ut en avsevärd del av föräldraledigheten och där arbetstagarnas betalning eller ersättning i förhållandevis hög grad ersätter deras lönebortfall. Sådana system bör därför få finnas kvar, förutsatt att de uppfyller vissa minimikriterier, i stället för att betalningen eller ersättningen vid pappaledighet betalas ut i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv.
- (27) För att ge kvinnor och män med omsorgsansvar större möjlighet att stanna kvar i arbetslivet bör varje arbetstagare ha rätt till fem dagars ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna kan föreskriva att sådan ledighet kan tas ut i perioder på en eller flera arbetsdagar för varje omsorgsfall. Eftersom de nationella systemen är olika bör medlemsstaterna kunna tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan period än ett år, med hänvisning till den person som behöver omsorg eller stöd, eller från fall till fall. Omsorgsbehovet förutsägs öka i och med att befolkningen åldras och, som en följd därav, antalet fall av åldersrelaterade funktionsnedsättningar ökar. Medlemsstaterna bör beakta de ökande omsorgsbehoven när de utarbetar sin omsorgspolitik, också när det gäller ledighet för vård av anhörig. Medlemsstaterna uppmuntras att låta rätten till ledighet för vård av anhörig gälla också för andra släktingar, såsom mor- och farföräldrar och syskon. Medlemsstaterna kan kräva läkarintyg på förhand för att styrka att det föreligger ett omfattande behov av vård eller stöd i händelse av vägande medicinska skäl.
- (28) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare, utan att gå miste om de rättigheter som är förenade med anställningen och som de redan tjänat in eller håller på att tjäna in, behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, såsom föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts av medlemsstaterna.
- (29) För att öka incitamenten för arbetstagare som är föräldrar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör arbetstagare ha rätt till skälig ersättning under ledigheten.
- (30) Medlemsstaterna bör därför, för minimiperioden av pappaledighet, fastställa en betalning eller ersättning som åtminstone motsvarar den nationella sjukpenningen. Eftersom syftet med pappaledighet och mammaledighet är detsamma, nämligen att barnet ska kunna knyta an till sina föräldrar, uppmuntras medlemsstaterna att på nationell nivå föreskriva samma betalning eller ersättning för pappaledighet som för mammaledighet.
- (31) Medlemsstaterna bör fastställa en lämplig nivå på den betalning eller ersättning som betalas för den minimiperiod av föräldraledighet som garanteras i detta direktiv och inte kan överföras till den andra föräldern. När medlemsstaterna fastställer nivån på den betalning eller ersättning som betalas för den minimiperiod av föräldraledighet som inte kan överföras till den andra föräldern bör de beakta att uttag av föräldraledighet ofta resulterar i inkomstbortfall för familjen och att huvudförsörjaren i en familj kan utnyttja sin rätt till föräldraledighet endast om ersättningen är tillräcklig för att möjliggöra en skälig levnadsstandard.

- (32) Medlemsstaterna får visserligen fritt bestämma om de ska föreskriva en betalning eller ersättning för ledighet för vård av anhörig, men de uppmantras införa en sådan betalning eller ersättning för att garantera att anhörigvårdare, framför allt män, faktiskt gör bruk av sin rättighet.
- (33) Detta direktiv påverkar inte samordningen av de sociala trygghetssystemen i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004<sup>(7)</sup> och (EU) nr 1231/2010<sup>(8)</sup> och rådets förordning (EG) nr 859/2003<sup>(9)</sup>. Vilken medlemsstat som är behörig för en arbetstagares sociala trygghet avgörs genom dessa förordningar.
- (34) För att uppmantra arbetstagare som är föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetslivet, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetsscheman efter sina personliga behov och önskemål. I detta syfte och med fokus på arbetstagarnas behov har arbetstagarna rätt att begära flexibla arbetsformer för att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel, i mån av möjlighet, genom distansarbete, flexibla arbetstider eller med deltidarbete, för att ge omsorg.
- (35) För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidarbete eller distansarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att en del kvinnor ska kunna bli kvar i arbetslivet efter att de fått barn eller tagit hand om anhöriga i behov av omvårdnad eller stöd, kan utdraget deltidarbete minska inbetalningarna av sociala avgifter, så att pensionsrättigheterna minskar eller helt bortfaller.
- (36) När arbetsgivare ska ta ställning till en begäran om flexibla arbetsformer bör de bland annat kunna beakta längden av den period som begäran avser samt sina resurser och sin operativa kapacitet att erbjuda sådana arbetsformer. Arbetsgivaren bör själv få besluta om en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer ska beviljas eller avslås. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster efter en ömsesidigt avtalad period, utan bör också kunna begära att få återgå tidigare närhelst ändrade omständigheter kräver det.
- (37) Utöver kravet på att utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till, och den närmare utformningen av, föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har, uppmantras medlemsstaterna att bedöma om villkoren för tillgång till, och de närmare formerna för utövandet av, rätten till pappaledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer behöver anpassas till de särskilda behov som vissa föräldrar har, till exempel ensamstående föräldrar, adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom, eller föräldrar i särskilda omständigheter, såsom i samband med flerbarnsfödelse eller för tidig födsel.
- (38) Ledigheten är tänkt att under en viss tidsperiod stödja arbetstagare som är föräldrar och anhörigvårdare och syftar till att bli till hjälp och stöd för deras fortsatta anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut de typer av ledighet som omfattas av detta direktiv. Framför allt skyddar direktivet arbetstagarnas rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete efter uttag av sådan ledighet och rätten att inte få försämrade villkor i sitt anställningsavtal eller anställningsförhållande på grund av ledighetsuttaget. Arbetstagare bör få behålla de relevanta rättigheter som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, till slutet av en sådan ledighet.

<sup>(7)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

<sup>(8)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar (EUT L 344, 29.12.2010, s. 1).

<sup>(9)</sup> Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredje land som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser (EUT L 124, 20.5.2003, s. 1).

- (39) Såsom det föreskrivs i direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. Enligt domstolens rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltjämt betecknas som en arbetstagare i unionsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under de olika typer av ledighet som omfattas av detta direktiv, också i fråga om rättigheterna till social trygghet, bör de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.
- (40) Arbetstagare som, i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv, utövar sin rätt att ta ledigt eller begära flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.
- (41) Arbetstagare som, i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv, utövar sin rätt att ta ledigt eller begära flexibla arbetsformer bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat sin rätt till sådana flexibla arbetsformer, i enlighet med domstolens rättspraxis, bland annat domen i mål C-460/06 <sup>(13)</sup>. Arbetstagare som anser att de har sagts upp för att de utövat dessa rättigheter, bör kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen. Om en arbetstagare ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, enligt vad som avses i detta direktiv, bör arbetsgivaren skriftligen ange orsakerna till uppsägningen.
- (42) När arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de tagit ut eller ansökt om pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, enligt vad som avses i detta direktiv, för en domstol eller annan behörig myndighet visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att så inte skett.
- (43) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de nationella bestämmelser som redan är i kraft den dag detta direktiv träder i kraft och som hänför sig till de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna kan innefatta administrativa och ekonomiska sanktioner som böter eller betalning av ersättningar samt sanktioner av annat slag.
- (44) Ett effektivt genomförande av principerna om likabehandling och lika möjligheter kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av klagomål eller förfaranden som hänför sig till de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Offer kanske avskräcks från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant med avseende på arbetstagares företrädare när de utför sina uppgifter.
- (45) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör nationella likabehandlingsorgan vara behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av detta direktiv, där det också ingår att ge oberoende stöd åt dem som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål.
- (46) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla bestämmelser som är fördelaktigare för arbetstagarna. Att tillåta att den ena föräldern till den andra föräldern överläter mer än två månader av de fyra månader som föreskrivs i detta direktiv är inte en bestämmelse som är fördelaktigare för arbetstagaren än minimibestämmelserna i detta direktiv. Rättigheter som redan förvärvats den dag då detta direktiv träder i kraft bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser föreskrivs i detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv bör inte heller användas för att minska befintliga rättigheter enligt unionsrätten och inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som föreskrivs för arbetstagare på ett område som omfattas av detta direktiv.

<sup>(13)</sup> Domstolens dom av den 11 oktober 2007 i mål C-460/06, Nadine Paquay mot Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, ECLI:EU:C:2007:601.



- (47) Framför allt bör ingenting i detta direktiv tolkas som att det försvagar de rättigheter som föreskrivs i direktiven 2010/18/EU, 92/85/EEG och 2006/54/EG, inbegripet artikel 19 i direktiv 2006/54/EG.
- (48) Mikroföretag samt små och medelstora företag enligt definitionen i bilagan till kommissionens rekommendation 2003/361/EG <sup>(1)</sup> utgör det stora flertalet företag i unionen och kan ha begränsade ekonomiska, tekniska och personella resurser. Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika att påföra sådana administrativa, finansiella eller rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag eller utgör en överdriven börda för arbetsgivarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att genomgripande utvärdera inverkan av sina genomförandeåtgärder på små och medelstora företag för att säkerställa att alla arbetstagare behandlas lika och att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, med särskilt fokus på mikroföretag, och att onödiga administrativa bördor undviks. Medlemsstaterna uppmanas att ge de små och medelstora företagen incitament, vägledning och råd, för att hjälpa dem att fullgöra sina skyldigheter enligt detta direktiv.
- (49) Alla former av familjerelaterad ledighet från arbetet, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns tillgängliga enligt nationell rätt eller kollektivavtal, bör medräknas i uppfyllandet av de krav som avser en eller flera av de typer av ledigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven i dessa direktiv uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av direktiven inte minskas. Vid genomförandet av det här direktivet krävs det inte att medlemsstaterna byter namn på eller på annat sätt ändrar de olika typer av familjerelaterad ledighet som föreskrivs i nationell rätt eller kollektivavtal och som medräknas med avseende på efterlevnaden av det här direktivet.
- (50) Medlemsstaterna uppmanas att i enlighet med nationell praxis verka för en dialog med arbetsmarknadens parter om bättre möjligheter att förena arbete och privatliv, bland annat genom att sporra till åtgärder på arbetsplatsen för balans mellan arbete och privatliv, samt genom att inrätta frivilliga certifieringssystem, tillhandahålla yrkesutbildning, skapa ökad medvetenhet och bedriva informationskampanjer. Medlemsstaterna uppmanas dessutom till fortsatt dialog med berörda parter, såsom icke-statliga organisationer, lokala och regionala myndigheter och tjänsteleverantörer, för att i enlighet med nationell rätt och praxis verka för åtgärder som skapar balans mellan arbete och privatliv.
- (51) Arbetsmarknadens parter bör uppmanas att främja frivilliga certifieringssystem för bedömning av balansen mellan arbete och privatliv på arbetsplatsen.
- (52) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att säkerställa genomförandet av principen om jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet i hela unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av sin omfattning och sina verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

##### Syfte

Detta direktiv fastställer minimikrav som syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv.

I detta syfte föreskrivs i direktivet individuella rättigheter i fråga om följande:

- a) Pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig.
- b) Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare.

<sup>(1)</sup> Kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (EUTL 124, 20.5.2003, s. 36).

## Artikel 2

**Tillämpningsområde**

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, män och kvinnor, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

## Artikel 3

**Definitioner**

1. I detta direktiv avses med
  - a) *pappaledighet*: ledighet från arbetet för pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, för motsvarande medföräldrar, i samband med barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård,
  - b) *föräldraledighet*: ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet,
  - c) *ledighet för vård av anhörig*: ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat,
  - d) *anhörigvårdare*: en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat,
  - e) *anhörig*: en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt,
  - f) *flexibla arbetsformer*: en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete.
2. Hänvisningen till arbetsdagar i artiklarna 4 och 6 ska anses hänvisa till heltidsarbete, enligt definitionen i medlemsstaten i fråga.

En arbetstagares rätt till ledighet får beräknas i proportion till arbetstagarens arbetstid, i enlighet med det arbetsmönster som fastställs i arbetstagarens anställningsavtal eller anställningsförhållande.

## Artikel 4

**Pappaledighet**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, motsvarande medföräldrar har rätt till pappaledighet i tio arbetsdagar, vilken ska tas ut i samband med arbetstagarens barns födelse. Medlemsstaterna får fastställa om ledigheten även kan tas ut delvis innan eller endast efter barnets födelse, samt om den kan tas ut i flexibla former.
2. Rätten till pappaledighet får inte göras beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid.
3. Rätten till pappaledighet ska beviljas oberoende av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt.

## Artikel 5

**Föräldraledighet**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har en individuell rätt till föräldraledighet i fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara högst åtta år och definieras av varje medlemsstat eller genom kollektivavtal. Denna ålder ska fastställas med målet att säkerställa att vardera föräldern faktiskt kan utöva sin rätt till föräldraledighet på lika villkor.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att två månader av föräldraledigheten inte kan överlätas.
3. Medlemsstaterna ska fastställa rimliga tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla början och slutet på föräldraledigheten till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.  
  
Medlemsstaterna ska säkerställa att det i arbetstagarens begäran om föräldraledighet framgår när föräldraledigheten avses inledas och avslutas.
4. Medlemsstaterna får göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga ett år. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG<sup>(14)</sup>, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.
5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren efter samråd i enlighet med nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om uttaget av ledighet vid begärd tidpunkt allvarligt skulle störa arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.
6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.
7. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna vid behandlingen av begäranden om föräldraledighet på heltid alltid i mån av möjlighet erbjuder flexibla sätt till uttag av föräldraledighet i enlighet med punkt 5 innan de i enlighet med punkt 6 uppskjuter beviljandet av ledighet.
8. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av hur föräldraledighet ska tas ut till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom.

#### Artikel 6

##### Ledighet för vård av anhörig

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt att ta ut fem arbetsdagar såsom ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna får i enlighet med nationell rätt eller praxis föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig. Utövandet av denna rättighet får omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis.
2. Medlemsstaterna får tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

#### Artikel 7

##### Frånvaro på grund av force majeure

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt till frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna får begränsa rätten till frånvaro för varje arbetstagare på grund av force majeure till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

<sup>(14)</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

## Artikel 8

**Betalning eller ersättning**

1. I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt artikel 4.1 eller artikel 5.2 får betalning eller ersättning i enlighet med punkterna 2 och 3 i den här artikeln.
2. Vid pappaledighet enligt vad som avses i artikel 4.1 ska denna betalning eller ersättning garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl, varvid eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. Medlemsstaterna får låta rätten till betalning eller ersättning omfattas av krav på tidigare anställningsperioder, som inte får överstiga sex månader, omedelbart före barnets beräknade födelsedatum.
3. Vid föräldraledighet av det slag som avses i artikel 5.2 ska denna betalning eller ersättning fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter, och på ett sådant sätt att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet.

## Artikel 9

**Flexibla arbetsformer**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst åtta år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.
2. Arbetsgivarna ska inom skäligen tid behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer.
3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret före utgången av den överenskomna perioden närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivaren ska behandla och besvara begäranden om tidigarelagd återgång till det ursprungliga arbetsmönstret med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.
4. Medlemsstaterna får göra rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga sex månader. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

## Artikel 10

**Arbetstagarnas rättigheter**

1. De rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, påbörjas ska bevaras fram till och med ledighetens eller frånvarons slut. Vid slutet av en sådan ledighet eller frånvaro ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell rätt, kollektivavtal eller praxis vara gällande.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten.
3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet, inbegripet pensionsavgifter, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

*Artikel 11***Diskriminering**

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller nyttjar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6 eller sådan frånvaro som avses i artikel 7 eller utövar de rättigheter som föreskrivs i artikel 9.

*Artikel 12***Skydd mot uppsägning och bevisbörla**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning grund av att arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller på grund av att de utövat den rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9.
2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet som fastställs i artikel 4, 5 och 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 eller 6 ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 och 6, för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl.
4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.
5. Medlemsstaterna är inte skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.
6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

*Artikel 13***Sanktioner**

Medlemsstaterna ska fastställa reglerna för sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller de relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

*Artikel 14***Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder**

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, även arbetstagarnas företrädare, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella rättsliga förfaranden för att säkerställa att kraven i detta direktiv uppfylls.

*Artikel 15***Likabehandlingsorgan**

Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, inklusive arbetsmarknadens parter, ska medlemsstaterna säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering är behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av det här direktivet.

*Artikel 16***Skyddsnivå**

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.

2. Genomförandet av detta direktiv ska inte motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av detta direktiv. Förbudet mot en sådan sänkning av skyddsnivån ska inte påverka medlemsstaternas och arbetsmarknadens parter rätt att, om förhållandena ändras, anta andra lagar, författningar eller avtalsbestämmelser än de som gäller den 1 augusti 2019, under förutsättning att minimikraven i detta direktiv uppfylls.

*Artikel 17***Spridning av information**

Medlemsstaterna ska säkerställa att de nationella åtgärderna för införlivande av detta direktiv, tillsammans med de relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1, på alla lämpliga sätt och överallt på deras territorium förs ut till kännedom för arbetstagare och arbetsgivare, också arbetsgivare som är små och medelstora företag.

*Artikel 18***Rapportering och översyn**

1. Senast den 2 augusti 2027 ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all information om genomförandet av detta direktiv som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport. Informationen ska innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor gjort bruk av de olika typerna av ledighet och flexibla arbetsformer enligt detta direktiv, för att möjliggöra en ordentlig övervakning och utvärdering, framför allt ur jämställdhetssynvinkel, av hur direktivet genomförts.

2. Kommissionen ska överlämna den rapport som avses i punkt 1 till Europaparlamentet och rådet. Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Rapporten ska också åtföljas av

- a) en studie av samspelet mellan dels de olika typer av ledighet som föreskrivs i detta direktiv, dels andra typer av familjerelaterad ledighet, såsom adoptionsledighet, och
- b) en studie av egenföretagares rättigheter till familjerelaterad ledighet.

## Artikel 19

**Upphävande**

1. Direktiv 2010/18/EU upphör att gälla med verkan från och med den 2 augusti 2022. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilagan.

2. Utan hinder av upphävandet av direktiv 2010/18/EU i enlighet med punkt 1 i denna artikel får alla perioder eller separata ackumulerade perioder av föräldraledighet som en arbetstagare tagit eller överlåtit i enlighet med det direktivet före den 2 augusti 2022 räknas av från arbetstagarens rätt till föräldraledighet enligt artikel 5 i det här direktivet.

## Artikel 20

**Införande**

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 augusti 2022. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. Trots vad som sägs i punkt 1 i denna artikel ska medlemsstaterna, när det gäller betalningen eller ersättningen för föräldraledighetens två sista veckor, enligt vad som föreskrivs i artikel 8.3, sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 augusti 2024. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

3. När en medlemsstat antar de åtgärder som avses i punkterna 1 och 2 ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller ska åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Metoderna för hur hänvisningen ska göras ska fastställas av medlemsstaterna.

4. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala åtgärder i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

5. Närmare regler och villkor för tillämpningen av detta direktiv ska fastställas i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, så länge minimikraven och målen i detta direktiv respekteras.

6. För efterlevnad av dels artiklarna 4, 5, 6 och 8 i detta direktiv, dels direktiv 92/85/EEG, får medlemsstaterna beakta varje period av och betalning eller ersättning för familjerelaterad arbetsfrånvaro, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns på nationell nivå och går utöver de miniminormer som föreskrivs i detta direktiv eller i direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven för sådan ledighet uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av dessa direktiv inte minskas.

7. Medlemsstater som säkerställer en betalning eller ersättning på minst 65 % av arbetstagarens nettolön, eventuellt upp till en högsta gräns, under minst sex månader av vardera föräldrarnas föräldraledighet, får besluta att ha kvar ett sådant system, i stället för att föreskriva sådan betalning eller ersättning som avses i artikel 8.2.

8. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det alltid kan garanteras att detta direktiv får önskad verkan.

## Artikel 21

**Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 22*

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 20 juni 2019.

*På Europaparlamentets vägnar*

A. TAJANI

*Ordförande*

*På rådets vägnar*

G. CIAMBA

*Ordförande*

---



## BILAGA

## JÄMFÖRELSETABELL

Direktiv 2010/18/EU	Detta direktiv
§ 1.1	Artikel 1
§ 1.2	Artikel 2
§ 1.3	Artikel 2
§ 2.1	Artikel 5.1
§ 2.2	Artikel 5.1 och 6.2
§ 3.1 a	Artikel 5.6
§ 3.1 b	Artikel 5.4
§ 3.1 c	Artikel 5.5
§ 3.1 d	—
§ 3.2	Artikel 5.3
§ 3.3	Artikel 5.8
§ 4.1	Artikel 5.8
§ 5.1	Artikel 10.2
§ 5.2	Artikel 10.1
§ 5.3	Artikel 10.3
§ 5.4	Artikel 11
§ 5.5 första stycket	Artikel 10.3
§ 5.5 andra stycket	Artikel 8.3
§ 6.1	Artikel 9
§ 6.2	Skäl 25
§ 7.1	Artikel 7
§ 7.2	Artikel 7
§ 8.1	Artikel 16.1
§ 8.2	Artikel 16.2
§ 8.3	—
§ 8.4	—
§ 8.5	—
§ 8.6	—
§ 8.7	—



## DIRECTIVES

**DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL  
of 20 June 2019  
on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU**

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty on the Functioning of the European Union, and in particular point (b) of Article 153(2), in conjunction with point (i) of Article 153(1) thereof,

Having regard to the proposal from the European Commission,

After transmission of the draft legislative act to the national parliaments,

Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee <sup>(1)</sup>,

Having regard to the opinion of the Committee of the Regions <sup>(2)</sup>,

Acting in accordance with the ordinary legislative procedure <sup>(3)</sup>,

Whereas:

- (1) Point (i) of Article 153(1) of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) provides that the Union is to support and complement the activities of the Member States in the area of equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work.
- (2) Equality between men and women is a fundamental principle of the Union. The second subparagraph of Article 3(3) of the Treaty on European Union (TEU) provides that the Union is to promote equality between women and men. Similarly, Article 23 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union (Charter) requires equality between men and women to be ensured in all areas, including employment, work and pay.
- (3) Article 33 of the Charter provides for the right to protection from dismissal for a reason connected with maternity and the right to paid maternity leave and to parental leave following the birth or adoption of a child, to reconcile family and professional life.
- (4) The Union has ratified the 2006 United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. That Convention is thus an integral part of the Union legal order, and Union legal acts must, as far as possible, be interpreted in a manner that is consistent with the Convention. The Convention provides, in particular in Article 7(1), that parties thereto are to take all necessary measures to ensure the full enjoyment by children with disabilities of all human rights and fundamental freedoms on an equal basis with other children.
- (5) The Member States have ratified the 1989 United Nations Convention on the Rights of the Child. Article 18(1) of the Convention provides that both parents have common responsibilities for the upbringing and development of the child and that the best interests of the child should be the parents' basic concern.
- (6) Work-life balance policies should contribute to the achievement of gender equality by promoting the participation of women in the labour market, the equal sharing of caring responsibilities between men and women, and the closing of the gender gaps in earnings and pay. Such policies should take into account demographic changes including the effects of an ageing population.

<sup>(1)</sup> OJ C 129, 11.4.2018, p. 44.

<sup>(2)</sup> OJ C 164, 8.5.2018, p. 62.

<sup>(3)</sup> Position of the European Parliament of 4 April 2019 (not yet published in the Official Journal) and decision of the Council of 13 June 2019.

- (7) In light of the challenges that arise from demographic change, together with the resultant pressure on public expenditure in some Member States, the need for informal care is expected to increase.
- (8) At Union level, several directives in the areas of gender equality and working conditions already address certain issues that are relevant for work-life balance, in particular Directives 2006/54/EC <sup>(4)</sup> and 2010/41/EU <sup>(5)</sup> of the European Parliament and of the Council, and Council Directives 92/85/EEC <sup>(6)</sup>, 97/81/EC <sup>(7)</sup> and 2010/18/EU <sup>(8)</sup>.
- (9) The principles of gender equality and work-life balance are reaffirmed in Principles 2 and 9 of the European Pillar of Social Rights, which was proclaimed by the European Parliament, the Council and the Commission on 17 November 2017.
- (10) However, work-life balance remains a considerable challenge for many parents and workers with caring responsibilities, in particular because of the increasing prevalence of extended working hours and changing work schedules, which has a negative impact on women's employment. A major factor contributing to the underrepresentation of women in the labour market is the difficulty of balancing work and family obligations. When they have children, women are likely to work fewer hours in paid employment and to spend more time fulfilling unpaid caring responsibilities. Having a sick or dependent relative has also been shown to have a negative impact on women's employment and results in some women dropping out of the labour market entirely.
- (11) The current Union legal framework provides limited incentives for men to assume an equal share of caring responsibilities. The lack of paid paternity and parental leave in many Member States contributes to the low take-up of leave by fathers. The imbalance in the design of work-life balance policies between women and men reinforces gender stereotypes and differences between work and care. Policies on equal treatment should aim to address the issue of stereotypes in both men's and women's occupations and roles, and the social partners are encouraged to act upon their key role in informing both workers and employers and raising their awareness of tackling discrimination. Furthermore, the use of work-life balance arrangements by fathers, such as leave or flexible working arrangements, has been shown to have a positive impact in reducing the relative amount of unpaid family work undertaken by women and leaving them more time for paid employment.
- (12) In implementing this Directive, Member States should take into consideration that the equal uptake of family-related leave between men and women also depends on other appropriate measures, such as the provision of accessible and affordable childcare and long-term care services, which are crucial for the purpose of allowing parents, and other persons with caring responsibilities to enter, remain in, or return to the labour market. Removing economic disincentives can also encourage second earners, the majority of whom are women, to participate fully in the labour market.
- (13) In order to assess the impact of this Directive, the Commission and the Member States should continue to cooperate with one another in order to develop comparable statistics that are disaggregated by sex.
- (14) The Commission has consulted management and labour in a two-stage process with regard to challenges related to work-life balance, in accordance with Article 154 TFEU. There was no agreement among the social partners to enter into negotiations with regard to those matters, including with regard to parental leave. It is, however, important to take action in that area by modernising and adapting the current legal framework, taking into account the outcome of those consultations, as well as of the public consultation carried out to seek the views of stakeholders and citizens.

<sup>(4)</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23).

<sup>(5)</sup> Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (OJ L 180, 15.7.2010, p. 1).

<sup>(6)</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992, p. 1).

<sup>(7)</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 14, 20.1.1998, p. 9).

<sup>(8)</sup> Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPEME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (OJ L 68, 18.3.2010, p. 13).

- (15) Directive 2010/18/EU regulates parental leave by putting into effect a framework agreement concluded between the social partners. This Directive builds on the rules laid down in Directive 2010/18/EU and complements them by strengthening existing rights and by introducing new rights. Directive 2010/18/EU should be repealed and replaced by this Directive.
- (16) This Directive lays down minimum requirements related to paternity leave, parental leave and carers' leave, and to flexible working arrangements for workers who are parents, or carers. By facilitating the reconciliation of work and family life for such parents and carers, this Directive should contribute to the Treaty-based goals of equality between men and women with regard to labour market opportunities, equal treatment at work and the promotion of a high level of employment in the Union.
- (17) This Directive applies to all workers who have employment contracts or other employment relationships, including contracts relating to the employment or the employment relationships of part-time workers, fixed-term contract workers or persons with a contract of employment or employment relationship with a temporary agency, as previously provided for by Directive 2010/18/EU. Taking into account the case-law of the Court of Justice of the European Union (Court of Justice) regarding the criteria for determining the status of a worker, it is for Member States to define employment contracts and employment relationships.
- (18) Member States have the competence to define marital and family status, as well as to establish which persons are to be considered to be a parent, a mother and a father.
- (19) In order to encourage a more equal sharing of caring responsibilities between women and men, and to allow for the early creation of a bond between fathers and children, a right to paternity leave for fathers or, where and insofar as recognised by national law, for equivalent second parents, should be introduced. Such paternity leave should be taken around the time of the birth of the child and should be clearly linked to the birth for the purposes of providing care. Member States are also able to grant paternity leave in the case of a stillbirth. It is for Member States to determine whether to allow part of the paternity leave to be taken before the birth of the child or to require all of it to be taken thereafter, the time frame within which paternity leave is to be taken, and whether and under which conditions to allow paternity leave to be taken on a part-time basis, in alternating periods, such as for a number of consecutive days of leave separated by periods of work, or in other flexible ways. Member States are able to specify whether paternity leave is expressed in working days, weeks or other time units, taking into account that ten working days correspond to two calendar weeks. In order to take account of differences between Member States, the right to paternity leave should be granted irrespective of marital or family status, as defined by national law.
- (20) As most fathers do not avail themselves of their right to parental leave, or transfer a considerable proportion of their leave entitlement to mothers, this Directive extends from one to two months the minimum period of parental leave which cannot be transferred from one parent to the other in order to encourage fathers to take parental leave, while maintaining the right of each parent to take at least four months of parental leave as provided for in Directive 2010/18/EU. The purpose of ensuring that at least two months of parental leave is available to each parent exclusively and that cannot be transferred to the other parent, is to encourage fathers to make use of their right to such leave. It also promotes and facilitates the reintegration of mothers in the labour market after they have taken a period of maternity and parental leave.
- (21) A minimum period of four months of parental leave is guaranteed under this Directive to workers who are parents. Member States are encouraged to grant the right to parental leave to all workers who exercise parental responsibilities in accordance with national legal systems.
- (22) Member States should be able to specify the period of notice to be given by the worker to the employer when applying for parental leave and should be able to decide whether the right to parental leave is subject to a certain period of service. In view of the growing diversity of contractual arrangements, the sum of successive fixed-term contracts with the same employer should be taken into account for the purpose of calculating such a period of service. To balance the needs of workers with those of employers, Member States should also be able to decide whether to allow employers to postpone the granting of parental leave under certain circumstances, subject to the requirement that the employers should provide reasons for such a postponement in writing.

- (23) Given that flexibility makes it more likely that each parent, in particular fathers, will take up their entitlement to parental leave, workers should be able to request that parental leave be granted on a full-time or a part-time basis, in alternating periods, such as for a number of consecutive weeks of leave separated by periods of work, or in other flexible ways. The employer should be able to accept or refuse such a request for parental leave in ways other than on a full-time basis. Member States should assess whether the conditions of access to and the detailed arrangements for parental leave should be adapted to the specific needs of parents in particularly disadvantaged situations.
- (24) The period within which workers should be entitled to take parental leave should be linked to the age of the child. That age should be set in such a way as to enable both parents to effectively take up their full entitlement to parental leave under this Directive.
- (25) In order to facilitate the return to work following a period of parental leave, workers and employers are encouraged to maintain voluntary contact during the period of leave and can make arrangements for any appropriate measures to facilitate reintegration into the work place. Such contact and arrangements are to be decided between the parties concerned, taking into account national law, collective agreements or practice. Workers should be informed of promotion processes and internal vacancies and should be able to participate in such processes and to apply for such vacancies.
- (26) Studies demonstrate that Member States that provide a significant portion of parental leave to fathers and that pay the worker a payment or allowance during that leave at a relatively high replacement rate, experience a higher take-up rate by fathers and a positive trend in the rate of employment of mothers. It is therefore appropriate to allow such systems to continue provided that they meet certain minimum criteria, instead of providing the payment or allowance for paternity leave as provided for in this Directive.
- (27) In order to provide men and women with caring responsibilities with greater opportunities to remain in the workforce, each worker should have the right to carers' leave of five working days per year. Member States may decide that such leave can be taken in periods of one or more working days per case. In order to take account of divergent national systems, Member States should be able to allocate carers' leave on the basis of a period other than a year, by reference to the person in need of care or support, or by case. A continued rise in care needs is predicted, because of an ageing population and, consequentially, the concomitant increase in the prevalence of age-related impairments. The rise in care needs should be taken into account by Member States when they develop their care policies, including with regard to carers' leave. Member States are encouraged to make the right to carers' leave available with regard to additional relatives, such as grandparents and siblings. Member States can require prior medical certification of the need for significant care or support for a serious medical reason.
- (28) In addition to the right to carers' leave provided for in this Directive, all workers should retain their right to take time off from work without the loss of employment rights that have been acquired or that are in the process of being acquired, on the grounds of *force majeure* for urgent and unexpected family reasons, as provided for in Directive 2010/18/EU, in accordance with the conditions established by the Member States.
- (29) To increase incentives to workers who are parents, and to men in particular, to take the periods of leave provided for in this Directive, workers should be provided with a right to an adequate allowance while on leave.
- (30) Member States should therefore set a level for the payment or allowance with respect to the minimum period of paternity leave that is at least equivalent to the level of national sick pay. Since granting rights to paternity and maternity leave pursue similar objectives, namely creating a bond between the parent and the child, Member States are encouraged to provide for a payment or an allowance for paternity leave that is equal to the payment or allowance provided for maternity leave at national level.
- (31) Member States should set the payment or allowance for the minimum non-transferable period of parental leave guaranteed under this Directive at an adequate level. When setting the level of the payment or allowance provided for the minimum non-transferable period of parental leave, Member States should take into account that the take-up of parental leave often results in a loss of income for the family and that first earners in a family are able to make use of their right to parental leave only if it is sufficiently well remunerated, with a view to allowing for a decent living standard.

- (32) Although Member States are free to decide whether to provide a payment or an allowance for carers' leave, they are encouraged to introduce such a payment or an allowance in order to guarantee the effective take-up of the right by carers, in particular by men.
- (33) This Directive is without prejudice to the coordination of social security systems under Regulations (EC) No 883/2004<sup>(9)</sup> and (EU) No 1231/2010<sup>(10)</sup> of the European Parliament and of the Council and Council Regulation (EC) No 859/2003<sup>(11)</sup>. The Member State competent for the social security of a worker is determined by those Regulations.
- (34) In order to encourage workers who are parents, and carers to remain in the work force, such workers should be able to adapt their working schedules to their personal needs and preferences. To that end and with a focus on workers' needs, they have the right to request flexible working arrangements for the purpose of adjusting their working patterns, including, where possible, through the use of remote working arrangements, flexible working schedules, or a reduction in working hours, for the purposes of providing care.
- (35) In order to address the needs of both workers and employers, it should be possible for Member States to limit the duration of flexible working arrangements, including any reduction in working hours or any remote working arrangements. While working part-time has been shown to be useful in allowing some women to remain in the labour market after having children or caring for relatives with care or support needs, long periods of reduced working hours can lead to lower social security contributions and thus reduced or non-existing pension entitlements.
- (36) When considering requests for flexible working arrangements, employers should be able to take into account, inter alia, the duration of the flexible working arrangements requested and the employers' resources and operational capacity to offer such arrangements. The employer should be able to decide whether to accept or refuse a worker's request for flexible working arrangements. Specific circumstances underlying the need for flexible working arrangements can change. Workers should therefore have the right not only to return to their original working pattern at the end of a mutually agreed period, but should also be able to request to do so earlier where required on the basis of a change in the underlying circumstances.
- (37) Notwithstanding the requirement to assess whether the conditions of access to and the detailed arrangements for parental leave should be adapted to the specific needs of parents in particularly disadvantaged situations, Member States are encouraged to assess whether conditions for access to, and the detailed arrangements for, exercising the right to paternity leave, carers' leave and flexible working arrangements should be adapted to particular needs, such as of those of single parents, adoptive parents, parents with a disability, parents of children with a disability or a long-term illness, or parents in particular circumstances, such as those related to multiple births and premature births.
- (38) Leave arrangements are intended to support workers who are parents, and carers during a specific period of time, and aim to maintain and promote the workers' continued attachment to the labour market. It is therefore appropriate to make express provision for the protection of the employment rights of workers who take the types of leave covered by this Directive. In particular, this Directive protects the right of workers to return to the same or to an equivalent post after taking such leave and the right not to be subject to any detriment in the terms and conditions of their contract of employment or employment relationship as a result of taking such leave. Workers should retain their entitlement to relevant rights that are already acquired, or that are in the process of being acquired, until the end of such leave.

<sup>(9)</sup> Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems (OJ L 166, 30.4.2004, p. 1).

<sup>(10)</sup> Regulation (EU) No 1231/2010 of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 extending Regulation (EC) No 883/2004 and Regulation (EC) No 987/2009 to nationals of third countries who are not already covered by these Regulations solely on the ground of their nationality (OJ L 344, 29.12.2010, p. 1).

<sup>(11)</sup> Council Regulation (EC) No 859/2003 of 14 May 2003 extending the provisions of Regulation (EEC) No 1408/71 and Regulation (EEC) No 574/72 to nationals of third countries who are not already covered by those provisions solely on the ground of their nationality (OJ L 124, 20.5.2003, p. 1).

- (39) As provided for in Directive 2010/18/EU, Member States are required to define the status of the employment contract or employment relationship for the period of parental leave. According to the case-law of the Court of Justice, the employment relationship between the worker and the employer is maintained during the period of leave and, as a result, the beneficiary of such leave remains, during that period, a worker for the purposes of Union law. When defining the status of the employment contract or employment relationship during the period of the types of leave covered by this Directive, including with regard to the entitlement to social security, the Member States should therefore ensure that the employment relationship is maintained.
- (40) Workers who exercise their right to take leave or to request flexible working arrangements as provided for in this Directive should be protected against discrimination or any less favourable treatment on that ground.
- (41) Workers who exercise their right to take leave or to request flexible working arrangements as provided for in this Directive should enjoy protection from dismissal and any preparatory steps for a possible dismissal on the grounds that they have applied for, or have taken, such leave or that they have exercised their right to request such flexible working arrangements in accordance with the case law of the Court of Justice, including its judgment in Case C-460/06 <sup>(13)</sup>. Workers who consider that they have been dismissed on the basis that they have exercised such rights should be able to ask the employer to provide duly substantiated grounds for the dismissal. Where a worker has applied for, or has taken, paternity leave, parental leave or carers' leave as referred to in this Directive, the employer should provide the grounds for dismissal in writing.
- (42) The burden of proving that there has been no dismissal on the grounds that workers have applied for, or have taken, paternity leave, parental leave or carers' leave as referred to in this Directive should be on the employer where a worker has established, before a court or another competent authority, facts capable of giving rise to a presumption that the worker has been dismissed on such grounds.
- (43) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive penalties in the event of infringements of national provisions adopted pursuant to this Directive or national provisions that are already in force on the date of entry into force of this Directive and that relate to the rights which are within its scope. Such penalties can include administrative and financial penalties, such as fines or the payment of compensation, as well as other types of penalties.
- (44) The effective implementation of the principles of equal treatment and equal opportunities requires the adequate judicial protection of workers against adverse treatment or adverse consequences resulting from a complaint or from proceedings relating to the rights under this Directive. It is possible that victims are deterred from exercising their rights on account of the risk of retaliation and therefore should be protected from any adverse treatment where they exercise their rights provided for in this Directive. Such protection is particularly relevant as regards the representatives of workers in the exercise of their functions.
- (45) With a view to further improving the level of protection of the rights provided for in this Directive, national equality bodies should be competent in regard to issues relating to discrimination that fall within the scope of this Directive, including the task of providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints.
- (46) This Directive lays down minimum requirements, thus giving the Member States the option of introducing or maintaining provisions that are more favourable to workers. Allowing one parent to transfer to the other parent more than two months out of the four months of parental leave provided for in this Directive does not constitute a provision that is more favourable to the worker than the minimum provisions laid down in this Directive. Rights that are already acquired on the date of entry into force of this Directive should continue to apply unless this Directive provides for more favourable provisions. The implementation of this Directive should neither be used to reduce existing Union law rights, nor constitute valid grounds for reducing the general level of protection provided to workers, in the areas covered by this Directive.

<sup>(13)</sup> Judgment of the Court of Justice of 11 October 2007, *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.



- (47) In particular, nothing in this Directive should be interpreted as reducing the rights provided for in Directives 2010/18/EU, 92/85/EEC and 2006/54/EC, including Article 19 of Directive 2006/54/EC.
- (48) Micro, small and medium-sized enterprises (SMEs) as defined in the Annex to Commission Recommendation 2003/361/EC<sup>(1)</sup>, which represent the large majority of enterprises in the Union, can have limited financial, technical and human resources. In implementing this Directive, Member States should strive to avoid imposing administrative, financial or legal constraints in a manner which would amount to a disincentive to the creation and development of SMEs or an excessive burden to employers. Member States are therefore invited to thoroughly assess the impact of their implementing measures on SMEs in order to ensure the equal treatment of all workers, that SMEs are not disproportionately affected by the measures, with particular focus on microenterprises, and that any unnecessary administrative burden is avoided. Member States are encouraged to provide incentives, guidance and advice to SMEs to assist them in complying with their obligations pursuant to this Directive.
- (49) Any kind of family-related time off work, in particular maternity leave, paternity leave, parental leave and carers' leave, that is available under national law or collective agreements should count towards fulfilling the requirements of one or more of the types of leave provided for in this Directive and in Directive 92/85/EEC, provided that the minimum requirements of those directives are fulfilled and that the general level of protection provided to workers in the areas covered by them is not reduced. In implementing this Directive, Member States are not required to rename or otherwise change the different types of family-related leave that are provided for under national law or collective agreements and which count towards compliance with this Directive.
- (50) Member States are encouraged, in accordance with national practice, to promote a social dialogue with the social partners with a view to fostering the reconciliation of work and private life, including by promoting work-life balance measures in the workplace, establishing voluntary certification systems, providing vocational training, raising awareness, and carrying out information campaigns. In addition, Member States are encouraged to engage in a dialogue with relevant stakeholders, such as non-governmental organisations, local and regional authorities and service providers, in order to promote work-life balance policies in accordance with national law and practice.
- (51) The social partners should be encouraged to promote voluntary certification systems assessing work-life balance at the workplace.
- (52) Since the objectives of this Directive, namely to ensure the implementation of the principle of equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work across the Union, cannot be sufficiently achieved by the Member States, but can rather, by reason of their scale and effects, be better achieved at Union level, the Union may adopt measures, in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 TEU. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve those objectives,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

#### Article 1

#### Subject matter

This Directive lays down minimum requirements designed to achieve equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work, by facilitating the reconciliation of work and family life for workers who are parents, or carers.

To that end, this Directive provides for individual rights related to the following:

- (a) paternity leave, parental leave and carers' leave;
- (b) flexible working arrangements for workers who are parents, or carers.

<sup>(1)</sup> Commission Recommendation 2003/361/EC of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises (OJ L 124, 20.5.2003, p. 36).

*Article 2***Scope**

This Directive applies to all workers, men and women, who have an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in force in each Member State, taking into account the case-law of the Court of Justice.

*Article 3***Definitions**

1. For the purposes of this Directive, the following definitions apply:
  - (a) 'paternity leave' means leave from work for fathers or, where and insofar as recognised by national law, for equivalent second parents, on the occasion of the birth of a child for the purposes of providing care;
  - (b) 'parental leave' means leave from work for parents on the grounds of the birth or adoption of a child to take care of that child;
  - (c) 'carers' leave' means leave from work for workers in order to provide personal care or support to a relative, or to a person who lives in the same household as the worker, and who is in need of significant care or support for a serious medical reason, as defined by each Member State;
  - (d) 'carer' means a worker providing personal care or support to a relative, or to a person who lives in the same household as the worker, and who is in need of significant care or support for a serious medical reason, as defined by each Member State;
  - (e) 'relative' means a worker's son, daughter, mother, father, spouse or, where such partnerships are recognised by national law, partner in civil partnership;
  - (f) 'flexible working arrangements' means the possibility for workers to adjust their working patterns, including through the use of remote working arrangements, flexible working schedules, or reduced working hours.
2. The reference to working days in Articles 4 and 6 shall be understood as referring to the full-time working pattern, as defined in the Member State in question.

A worker's entitlement to leave may be calculated proportionally to the worker's working time, in accordance with the working pattern specified in the worker's contract of employment or employment relationship.

*Article 4***Paternity leave**

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that fathers or, where and insofar as recognised by national law, equivalent second parents, have the right to paternity leave of 10 working days that is to be taken on the occasion of the birth of the worker's child. Member States may determine whether to allow paternity leave to be taken partly before or only after the birth of the child and whether to allow such leave to be taken in flexible ways.
2. The right to paternity leave shall not be made subject to a period of work qualification or to a length of service qualification.
3. The right to paternity leave shall be granted irrespective of the worker's marital or family status, as defined by national law.

*Article 5***Parental leave**

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that each worker has an individual right to parental leave of four months that is to be taken before the child reaches a specified age, up to the age of eight, to be specified by each Member State or by collective agreement. That age shall be determined with a view to ensuring that each parent is able to exercise their right to parental leave effectively and on an equal basis.

2. Member States shall ensure that two months of parental leave cannot be transferred.
3. Member States shall establish a reasonable period of notice that is to be given by workers to employers where they exercise their right to parental leave. In doing so, Member States shall take into account the needs of both the employers and the workers.

Member States shall ensure that the worker's request for parental leave specifies the intended beginning and end of the period of leave.

4. Member States may make the right to parental leave subject to a period of work qualification or to a length of service qualification, which shall not exceed one year. In the case of successive fixed-term contracts within the meaning of Council Directive 1999/70/EC <sup>(14)</sup> with the same employer, the sum of those contracts shall be taken into account for the purpose of calculating the qualifying period.
5. Member States may establish the circumstances in which an employer, following consultation in accordance with national law, collective agreements or practice, is allowed to postpone the granting of parental leave for a reasonable period of time on the grounds that the taking of parental leave at the time requested would seriously disrupt the good functioning of the employer. Employers shall provide reasons for such a postponement of parental leave in writing.
6. Member States shall take the necessary measures to ensure that workers have the right to request that they take parental leave in flexible ways. Member States may specify the modalities of application thereof. The employer shall consider and respond to such requests, taking into account the needs of both the employer and the worker. The employer shall provide reasons for any refusal to accede to such a request in writing within a reasonable period after the request.
7. Member States shall take the necessary measures to ensure that when considering requests for full-time parental leave, employers shall, prior to any postponement in accordance with paragraph 5, offer, to the extent possible, flexible ways of taking parental leave pursuant to paragraph 6.
8. Member States shall assess the need for the conditions of access to and the detailed arrangements for the application of parental leave to be adapted to the needs of adoptive parents, parents with a disability and parents with children with a disability or a long-term illness.

#### Article 6

##### Carers' leave

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that each worker has the right to carers' leave of five working days per year. Member States may determine additional details regarding the scope and conditions of carers' leave in accordance with national law or practice. The use of that right may be subject to appropriate substantiation, in accordance with national law or practice.
2. Member States may allocate carers' leave on the basis of a reference period other than a year, per person in need of care or support, or per case.

#### Article 7

##### Time off from work on grounds of force majeure

Member States shall take the necessary measures to ensure that each worker has the right to time off from work on grounds of *force majeure* for urgent family reasons in the case of illness or accident making the immediate attendance of the worker indispensable. Member States may limit the right of each worker to time off from work on grounds of *force majeure* to a certain amount of time each year or by case, or both.

<sup>(14)</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.7.1999, p. 43).

*Article 8***Payment or allowance**

1. In accordance with national circumstances, such as national law, collective agreements or practice, and taking into account the powers delegated to the social partners, Member States shall ensure that workers who exercise their right to leave provided for in Article 4(1) or Article 5(2) receive a payment or an allowance in accordance with paragraphs 2 and 3 of this Article.
2. With regard to paternity leave as referred to in Article 4(1), such payment or allowance shall guarantee an income at least equivalent to that which the worker concerned would receive in the event of a break in the worker's activities on grounds connected with the worker's state of health, subject to any ceiling laid down in national law. Member States may make the right to a payment or an allowance subject to periods of previous employment, which shall not exceed six months immediately prior to the expected date of the birth of the child.
3. With regard to parental leave as referred to in Article 5(2), such payment or allowance shall be defined by the Member State or the social partners and shall be set in such a way as to facilitate the take-up of parental leave by both parents.

*Article 9***Flexible working arrangements**

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that workers with children up to a specified age, which shall be at least eight years, and carers, have the right to request flexible working arrangements for caring purposes. The duration of such flexible working arrangements may be subject to a reasonable limitation.
2. Employers shall consider and respond to requests for flexible working arrangements as referred to in paragraph 1 within a reasonable period of time, taking into account the needs of both the employer and the worker. Employers shall provide reasons for any refusal of such a request or for any postponement of such arrangements.
3. When flexible working arrangements as referred to in paragraph 1 are limited in duration, the worker shall have the right to return to the original working pattern at the end of the agreed period. The worker shall also have the right to request to return to the original working pattern before the end of the agreed period where justified on the basis of a change of circumstances. The employer shall consider and respond to a request for an early return to the original working pattern, taking into account the needs of both the employer and the worker.
4. Member States may make the right to request flexible working arrangements subject to a period of work qualification or to a length of service qualification, which shall not exceed six months. In the case of successive fixed-term contracts within the meaning of Directive 1999/70/EC with the same employer, the sum of those contracts shall be taken into account for the purpose of calculating the qualifying period.

*Article 10***Employment rights**

1. Rights that have been acquired or that are in the process of being acquired by workers on the date on which leave provided for in Articles 4, 5 and 6 or time off from work provided for in Article 7 starts shall be maintained until the end of such leave or time off from work. At the end of such leave or time off from work, those rights, including any changes arising from national law, collective agreements or practice, shall apply.
2. Member States shall ensure that, at the end of leave provided for in Articles 4, 5 and 6, workers are entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled had they not taken the leave.
3. Member States shall define the status of the employment contract or employment relationship for the period of leave provided for in Articles 4, 5 and 6, or time off from work provided for in Article 7, including as regards entitlements to social security, including pension contributions, while ensuring that the employment relationship is maintained during that period.

*Article 11***Discrimination**

Member States shall take the necessary measures to prohibit less favourable treatment of workers on the ground that they have applied for, or have taken, leave provided for in Articles 4, 5 and 6 or time off from work provided for in Article 7, or that they have exercised the rights provided for in Article 9.

*Article 12***Protection from dismissal and burden of proof**

1. Member States shall take the necessary measures to prohibit the dismissal and all preparations for the dismissal of workers, on the grounds that they have applied for, or have taken, leave provided for in Articles 4, 5 and 6, or have exercised the right to request flexible working arrangements referred to in Article 9.
2. Workers who consider that they have been dismissed on the grounds that they have applied for, or have taken, leave provided for in Articles 4, 5 and 6, or have exercised the right to request flexible working arrangements as referred to in Article 9, may request the employer to provide duly substantiated reasons for their dismissal. With respect to the dismissal of a worker who has applied for, or has taken, leave provided for in Article 4, 5 or 6, the employer shall provide reasons for the dismissal in writing.
3. Member States shall take the measures necessary to ensure that where workers who consider that they have been dismissed on the grounds that they have applied for, or have taken, leave provided for in Articles 4, 5 and 6 establish, before a court or other competent authority, facts capable of giving rise to a presumption that they have been dismissed on such grounds, it shall be for the employer to prove that the dismissal was based on other grounds.
4. Paragraph 3 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to workers.
5. Member States shall not be required to apply paragraph 3 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.
6. Paragraph 3 shall not apply to criminal proceedings, unless otherwise provided by the Member States.

*Article 13***Penalties**

Member States shall lay down the rules on penalties applicable to infringements of national provisions adopted pursuant to this Directive, or the relevant provisions already in force concerning the rights which are within the scope of this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are implemented. The penalties provided for shall be effective, proportionate and dissuasive.

*Article 14***Protection against adverse treatment or consequences**

Member States shall introduce measures necessary to protect workers, including workers who are employees' representatives, from any adverse treatment by the employer or adverse consequences resulting from a complaint lodged within the undertaking or any legal proceedings for the purpose of enforcing compliance with the requirements laid down in this Directive.

*Article 15***Equality bodies**

Without prejudice to the competence of labour inspectorates or other bodies that enforce the rights of workers, including the social partners, Member States shall ensure that the body or bodies designated, pursuant to Article 20 of Directive 2006/54/EC, for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on grounds of sex, are competent with regard to issues relating to discrimination falling within the scope of this Directive.

*Article 16***Level of protection**

1. Member States may introduce or maintain provisions that are more favourable to workers than those laid down in this Directive.
2. The implementation of this Directive shall not constitute grounds for justifying a reduction in the general level of protection of workers in the areas covered by this Directive. The prohibition of such a reduction in the level of protection shall be without prejudice to the right of Member States and the social partners to lay down, in light of changing circumstances, legislative, regulatory or contractual arrangements other than those in force on 1 August 2019, provided that the minimum requirements laid down in this Directive are complied with.

*Article 17***Dissemination of information**

Member States shall ensure that the national measures transposing this Directive, together with the relevant provisions already in force relating to the subject matter as set out in Article 1, are brought to the attention of workers and employers, including employers that are SMEs, by all appropriate means throughout their territory.

*Article 18***Reporting and review**

1. By 2 August 2027, Member States shall communicate to the Commission all information concerning the implementation of this Directive that is necessary for the Commission to draw up a report. That information shall include available aggregated data on the take-up of different types of leave and flexible working arrangements, by men and women pursuant to this Directive, for the purposes of allowing the proper monitoring and assessment of the implementation of this Directive, in particular with regard to gender equality.
2. The Commission shall submit the report referred to in paragraph 1 to the European Parliament and to the Council. The report shall, if appropriate, be accompanied by a legislative proposal.

The report shall also be accompanied by:

- (a) a study of the interaction between the different types of leave provided for in this Directive as well as other types of family-related leave, such as adoption leave; and
- (b) a study of the rights to family-related leave that are granted to self-employed persons.

*Article 19***Repeal**

1. Directive 2010/18/EU is repealed with effect from 2 August 2022. References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive and shall be read in accordance with the correlation table set out in the Annex.
2. Notwithstanding the repeal of Directive 2010/18/EU pursuant to paragraph 1 of this Article, any period or separate cumulative periods of parental leave taken or transferred by a worker pursuant to that Directive before 2 August 2022 may be deducted from that worker's parental leave entitlement under Article 5 of this Directive.

*Article 20***Transposition**

1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 August 2022. They shall immediately inform the Commission thereof.
2. Notwithstanding paragraph 1 of this Article, for the payment or allowance corresponding to the last two weeks of parental leave as provided for in Article 8(3), Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 August 2024. They shall immediately inform the Commission thereof.
3. When Member States adopt the measures referred to in paragraphs 1 and 2, they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.
4. Member States shall communicate to the Commission the text of the main measures of national law which they adopt in the areas covered by this Directive.
5. The detailed rules and modalities for applying this Directive shall be established in accordance with national law, collective agreements or practice, as long as the minimum requirements and the objectives of this Directive are respected.
6. For the purposes of complying with Articles 4, 5, 6 and 8 of this Directive and with Directive 92/85/EEC, Member States may take into account any period of, and payment or allowance with respect to, family-related time off work, in particular maternity leave, paternity leave, parental leave and carers' leave, available at national level which is above the minimum standards provided for in this Directive or in Directive 92/85/EEC, provided that the minimum requirements for such leave are met and that the general level of protection provided to workers in the areas covered by those Directives is not reduced.
7. Where Member States ensure a payment or an allowance of at least 65 % of the worker's net wage, which may be subject to a ceiling, for at least six months of parental leave for each parent, they may decide to maintain such system rather than provide for the payment or allowance referred to in Article 8(2).
8. Member States may entrust the social partners with the implementation of this Directive, where the social partners jointly request to do so, provided that Member States take all the necessary steps to ensure that the results sought by this Directive are guaranteed at all times.

*Article 21***Entry into force**

This Directive shall enter into force on the twentieth day following that of its publication in the *Official Journal of the European Union*.

*Article 22*

**Addressees**

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Brussels, 20 June 2019.

*For the European Parliament*

*The President*

A. TAJANI

*For the Council*

*The President*

G. CIAMBA

---



ANNEX  
CORRELATION TABLE

Directive 2010/18/EU	This Directive
Clause 1(1)	Article 1
Clause 1(2)	Article 2
Clause 1(3)	Article 2
Clause 2(1)	Article 5(1)
Clause 2(2)	Article 5(1) and (2)
Clause 3(1)(a)	Article 5(6)
Clause 3(1)(b)	Article 5(4)
Clause 3(1)(c)	Article 5(5)
Clause 3(1)(d)	—
Clause 3(2)	Article 5(3)
Clause 3(3)	Article 5(8)
Clause 4(1)	Article 5(8)
Clause 5(1)	Article 10(2)
Clause 5(2)	Article 10(1)
Clause 5(3)	Article 10(3)
Clause 5(4)	Article 11
Clause 5(5) first subparagraph	Article 10(3)
Clause 5(5) second subparagraph	Article 8(3)
Clause 6(1)	Article 9
Clause 6(2)	Recital 25
Clause 7(1)	Article 7
Clause 7(2)	Article 7
Clause 8(1)	Article 16(1)
Clause 8(2)	Article 16(2)
Clause 8(3)	—
Clause 8(4)	—
Clause 8(5)	—
Clause 8(6)	—
Clause 8(7)	—



## DIREKTIV

## 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

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

ning till att göra det lättare för förvärvsarbetsande föräldrar i medlemsstaterna att kombinera arbete och familj genom möjligheter till ledighet.

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktions-  
sätt, särskilt artikel 155.2,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

(1) Artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktions-  
sätt (*EUF-fördraget*) ger unionen möjlighet att stödja  
och komplettera medlemsstaternas insatser för jämställd-  
het när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och  
behandling i arbetslivet.

(2) Den sociala dialogen på unionsnivå kan enligt  
artikel 155.1 i EUF-fördraget leda fram till avtalsförhål-  
landen, inklusive avtal, om arbetsgivarna och arbets-  
tagarna (*arbetsmarknadens parter*) önskar detta. Arbets-  
marknadens parter får enligt artikel 155.2 i EUF-fördra-  
get gemensamt begära att avtal som ingås av dem på  
unionsnivå i frågor som omfattas av artikel 153 i EUF-  
fördraget genomförs genom ett beslut av rådet på förslag  
av kommissionen.

(3) Ett ramavtal om föräldraledighet ingicks av de branschö-  
vergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå  
(EFS, UNICE och ECPE) den 14 december 1995 och fick  
rättslig verkan genom rådets direktiv 96/34/EG av den  
3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, under-  
tecknat av UNICE, CEEP och EFS<sup>(1)</sup>. Det direktivet ändra-  
des och utvidgades till att omfatta Förenade kungariket  
Storbritannien och Nordirland genom rådets direktiv  
97/75/EG<sup>(2)</sup>. Direktiv 96/34/EG bidrog i stor utsträck-

(4) I enlighet med artikel 138.2 och 138.3 i fördraget om  
upprättandet av Europeiska gemenskapen (*EG-fördra-  
get*)<sup>(\*)</sup> samrådde kommissionen under 2006 och 2007  
med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om olika  
sätt att ytterligare förbättra möjligheterna att kombinera  
arbete och familj och, i synnerhet, gällande gemenskaps-  
lagstiftning om skydd vid moderskap och föräldraledighet  
samt om möjligheten att införa nya typer av familjerela-  
terad ledighet, som pappaledighet, adoptionsledighet och  
ledighet för vård av anhörig.

(5) De tre branschövergripande arbetsmarknadsparterna på  
europeisk nivå (EFS, ECPE och BUSINESSEUROPE, tidigare  
UNICE) och den branschövergripande arbetsmarknadspar-  
ten på europeisk nivå som företräder en viss kategori av  
företag (UEAPME) informerade den 11 september 2008  
kommissionen om att de ville inleda förhandlingar enligt  
artiklarna 138.4 och 139 i EG-fördraget<sup>(\*\*)</sup> i syfte att  
ändra ramavtalet om föräldraledighet från 1995.

(6) Den 18 juni 2009 undertecknade dessa organisationer  
det ändrade ramavtalet om föräldraledighet (*det ändrade  
ramavtalet*) och riktade en gemensam begäran till kom-  
missionen om att lägga fram ett förslag till ett rådsbeslut  
om genomförande av det ändrade ramavtalet.

(7) I samband med förhandlingarna såg arbetsmarknadens  
parter på europeisk nivå över hela ramavtalet om föräl-  
draledighet från 1995. Därför bör direktiv 96/34/EG upphävas  
och ersättas av ett nytt direktiv, istället för att bara  
ändras.

<sup>(1)</sup> EGT L 145, 19.6.1996, s. 4.<sup>(2)</sup> EGT L 10, 16.1.1998, s. 24.<sup>(\*)</sup> Omnumrerade: Artikel 154.2 och 154.3 i EUF-fördraget.<sup>(\*\*)</sup> Omnumrerade: Artiklarna 154.4 och 155 i EUF-fördraget.

- (8) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att göra det lättare för förvärsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj och att stärka jämställdheten på arbetsmarknaden och i arbetslivet i unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför bättre kan uppnås på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget i Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (9) Kommissionen har vid utarbetandet av förslaget till direktiv beaktat representativiteten för parterna till det ändrade ramavtalet och deras mandat samt avtalsklausulernas lagenlighet och om det ändrade ramavtalet följer relevanta bestämmelser som rör små och medelstora företag.
- (10) Kommissionen har informerat Europaparlamentet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om sitt förslag.
- (11) I § 1.1 i det ändrade ramavtalet anges i enlighet med de allmänna principerna för unionslagstiftningen på det sociala området att minimikrav fastställs i avtalet.
- (12) I § 8.1 i det ändrade ramavtalet anges att medlemsstaterna får tillämpa eller införa mer gynnsamma bestämmelser än de som föreskrivs i avtalet.
- (13) I § 8.2 i det ändrade ramavtalet anges att tillämpningen av bestämmelserna i avtalet inte är giltigt skäl att försämrade den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av avtalet.
- (14) Medlemsstaterna bör införa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de skyldigheter som följer av detta direktiv.
- (15) Medlemsstaterna kan ge arbetsmarknadens parter, på deras gemensamma begäran, i uppgift att genomföra detta direktiv, förutsatt att sådana medlemsstater vidtar alla de åtgärder som är nödvändiga för att garantera att direktivet alltid får avsedd verkan.
- (16) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning<sup>(1)</sup> uppmuntras medlemsstaterna att för egen del och i unionens intresse upprätta egna tabeller som så långt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan detta direktiv och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

Genom detta direktiv genomförs det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingicks den 18 juni 2009 av de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå (BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS) och som återges i bilagan.

#### Artikel 2

Medlemsstaterna ska fastställa vilka sanktioner som är tillämpliga när nationella bestämmelser som antas med stöd av detta direktiv överträds. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

#### Artikel 3

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter har vidtagit de åtgärder som är nödvändiga genom avtal senast den 8 mars 2012. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När medlemsstaterna antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande med hjälp av kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år för att följa detta direktiv. De ska informera kommissionen om detta senast den 8 mars 2012, med angivande av skälen till att en ytterligare period är nödvändig.

3. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texterna till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

<sup>(1)</sup> EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

18.3.2010

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 68/15

*Artikel 4*

Direktiv 96/34/EG ska upphöra att gälla den 8 mars 2012. Hänvisningar till direktiv 96/34/EG ska anses som hänvisningar till det här direktivet.

*Artikel 5*

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 6*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 8 mars 2010.

På rådets vägnar  
C. CORBACHO  
Ordförande

## BILAGA

## RAMAVTAL OM FÖRÄLDRALEDIGHET (ÄNDRAT)

18 juni 2009

## Inledning

Genom detta ramavtal mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS (och sambandskommittén Euroadres/CEC) ändras det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995, i vilket minimikrav för föräldraledighet fastställs som ett viktigt medel för att göra det möjligt att kombinera arbete och familj och att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män.

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för att rådet genom beslut ska göra dessa bestämmelser bindande i Europeiska unionens medlemsstater.

## I. Allmänna överväganden

1. Med beaktande av EG-fördraget, särskilt artiklarna 138 och 139 (\*),
2. med beaktande av artiklarna 137.1 c och 141 i EG-fördraget (\*\*) och principen om likabehandling (artiklarna 2, 3 och 13 i EG-fördraget (\*\*\*) och den sekundärlagstiftning som antagits på grundval av dessa, särskilt rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (†), rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (‡), rådets direktiv 96/97/EG om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (§) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (¶),
3. med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna av den 7 december 2000 och dess artiklar 23 och 33 som behandlar jämställdhet och möjligheterna att kombinera arbete och familj,
4. med beaktande av kommissionens rapport från 2003 om tillämpningen av rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av Unice, CEEP och EFS,
5. med beaktande av målet enligt Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning, dvs. att öka sysselsättningsgraden till 70 % för hela arbetskraften, till 60 % för kvinnor och till 50 % för äldre arbetstagare, samt Barcelonamålen för barnomsorgen och hur åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj kan bidra till uppnåendet av dessa mål,
6. med beaktande av den åtgärdsram för jämställdhet mellan män och kvinnor som arbetsmarknadens parter på europeisk nivå antog den 22 mars 2005, i vilken åtgärder för en bättre livsbalans behandlas som ett prioriterat område, samtidigt som det slås fast att det krävs balanserade, integrerade och konsekventa åtgärder som rör ledighet, arbetsformer och infrastrukturen för omsorg för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj, och av följande skäl:
7. De åtgärder som vidtas för att göra det lättare att kombinera arbete och familj ingår i en vidare politisk agenda som syftar till att tillgodose arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och förbättra arbetstagarnas anpassningsförmåga och anställbarhet som en del av flexicurity-strategin.
8. Familjepolitiken bör bidra till att skapa jämställdhet och bör betraktas mot bakgrund av befolkningsutvecklingen, effekterna av befolkningens åldrande, åtgärder för att minska generationsklyftan, främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet och ett delat omsorgsansvar mellan kvinnor och män.

(\*) Omnumrerade: Artiklarna 154 och 155 i EUF-fördraget.

(\*\*) Omnumrerade: Artiklarna 153.1 c och 157 i EUF-fördraget.

(\*\*\*) Artikel 2 i EG-fördraget är upphävd och ersatt i sak av artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen. Artikel 3.1 i EG-fördraget är upphävd och ersatt i sak av artiklarna 3–6 i EUF-fördraget. Artikel 3.2 i EG-fördraget är omnumrerad som artikel 8 i EUF-fördraget. Artikel 13 i EG-fördraget är omnumrerad som artikel 19 i EUF-fördraget.

(†) EGT L 45, 19.2.1975, s. 19.

(‡) EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

(§) EGT L 46, 17.2.1997, s. 20.

(¶) EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

9. Kommissionen har i två faser under 2006 och 2007 samrått med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om möjligheterna att kombinera arbete och familj, där bland annat frågan om att uppdatera lagstiftningen på gemenskapsnivå behandlades. Kommissionen har uppmanat arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att granska bestämmelserna i ramavtalet om föräldraledighet med sikte på en översyn.
10. Ramavtalet om föräldraledighet från 1995 har lett till positiva förändringar, skapat en gemensam utgångspunkt för diskussionen om en bättre livsbalans i medlemsstaterna och i betydande utsträckning bidragit till att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar i Europa att kombinera arbete och familj. På grundval av en gemensam utvärdering anser dock arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att vissa delar av avtalet behöver anpassas eller ändras för att det bättre ska uppnå sitt syfte.
11. Vissa aspekter behöver ändras med hänsyn till arbetskraftens ökade mångfald och utvecklingen i samhället, bland annat mångfalden av familjebildningar, samtidigt som nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis följs.
12. I många medlemsstater har insatserna för att få män att dela familjeansvaret inte fått avsedd verkan. Därför bör effektivare åtgärder vidtas för att främja en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män.
13. Många medlemsstater har redan infört olika politiska åtgärder och metoder beträffande möjligheten till ledighet, barnomsorg och flexibla arbetsformer, som är anpassade till arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov och syftar till att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familj. Dessa bör beaktas vid genomförandet av detta avtal.
14. Detta ramavtal ingår i de europeiska arbetsmarknadsparternas arbete för att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj.
15. Detta avtal är ett ramavtal med minimikrav och bestämmelser för föräldraledighet, som skiljer sig från mammaledighet, och för frånvaro på grund av force majeure, och låter medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter fastställa villkoren för beviljande av sådan ledighet och tillämpningsbestämmelser med beaktande av situationen i varje medlemsstat.
16. Rätten till föräldraledighet enligt detta avtal är en individuell rättighet som i princip inte kan överlåtas, även om medlemsstaterna får införa en sådan möjlighet. Eftersom det har visat sig att en icke överlåtbar rätt kan göra pappor mer benägna att utnyttja möjligheten har arbetsmarknadens parter på europeisk nivå beslutat att fastställa att en del av ledigheten inte kan överlåtas.
17. Det är viktigt att beakta de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.
18. Medlemsstaterna bör föreskriva att rätten till förmåner vid sjukdom bibehålls under minimiperioden för föräldraledigheten.
19. Medlemsstaterna bör också, om det är lämpligt med hänsyn till nationella förhållanden och budgetsituationen, överväga att se till att rätten till relevanta socialförsäkringsförmåner bevaras oförändrade under minimiperioden för föräldraledigheten och hur bland annat inkomsten påverkar utnyttjandet av föräldraledigheten vid genomförandet av detta avtal.
20. Erfarenheten i medlemsstaterna har visat att inkomstnivån under föräldraledigheten är en faktor som påverkar hur föräldraledigheten utnyttjas av föräldrarna, särskilt papporna.
21. Flexibla arbetsformer gör det lättare för föräldrar att kombinera arbete och familj och att komma tillbaka till arbetslivet, särskilt efter föräldraledighet.
22. Föräldraledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar under en viss period och syftar till att bibehålla och främja deras fortsatta deltagande på arbetsmarknaden. Större vikt bör därför läggas vid kontakten med arbetsgivaren under ledigheten och att planera för återgången till arbetslivet.
23. I detta avtal beaktas att det är nödvändigt att bättre tillgodose behoven på det sociala området, stärka EU-ekonomins konkurrenskraft och undvika sådana administrativa, finansiella eller rättsliga hinder som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

24. Arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att hitta lösningar som tillgodoser såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov och bör därför ha en särskild roll när det gäller att genomföra, tillämpa, övervaka och utvärdera detta avtal i ett bredare sammanhang 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.

DE AVTALSSLUTANDE PARTERNA HAR ENATS OM FÖLJANDE.

## II. Innehåll

### § 1: Syfte och tillämpningsområde

1. I detta avtal fastställs minimikrav för att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbete och familj med hänsyn till den ökade mångfalden av familjebildningar och med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.
2. Detta avtal ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat.
3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från avtalets syfte och tillämpningsområde enbart på grund av att de gäller deltidarbetande, visstidsanställda eller personer som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag.

### § 2: Föräldraledighet

1. Män och kvinnor ges genom detta avtal 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.
2. Ledigheten ska beviljas för en period av minst fyra månader och ska, för att främja lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män, i princip inte kunna överlätas. För att främja en jämnare fördelning av ledigheten mellan föräldrarna ska minst en av de fyra månaderna inte kunna överlätas. Närmare bestämmelser för hur den icke överlåtbara delen ska tillämpas ska fastställas på nationell nivå genom lagstiftning och/eller kollektivavtal med beaktande av gällande regler i medlemsstaterna.

### § 3: Tillämpningsföreskrifter

1. Villkoren för beviljande av föräldraledighet och närmare tillämpningsföreskrifter ska fastställas genom lagstiftning och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna, förutsatt att minimikraven i avtalet följs. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat
  - a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar, med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov,
  - b) ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid som inte får överskrida ett år för rätt till föräldraledigheten. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska vid tillämpningen av denna bestämmelse se till det vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare är den sammanlagda längden av dessa anställningsavtal som beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.
  - c) 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,
  - d) utöver led c) ovan godkänna särskilda bestämmelser för att tillgodose småföretagens operativa och organisatoriska behov.
2. 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. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska vid fastställande av dessa tidsfrister beakta arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.
3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter bör bedöma om villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna behöver anpassas till de behov som föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom har.



## § 4: Adoption

1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska bedöma om det krävs ytterligare åtgärder för att tillgodose de särskilda behov som adoptivföräldrar har.

## § 5: Anställningsrättigheter och icke diskriminering

1. Vid föräldraledighetens slut ska arbetstagaren 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.
2. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut ska dessa rättigheter inklusive de ändringar som följer av nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis vara gällande.
3. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.
4. För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, 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.
5. Alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med detta avtal ska behandlas och avgöras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning och/eller kollektivavtal och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.

Alla frågor som rör inkomst som hänger samman med detta avtal ska behandlas och avgöras av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis och med beaktande av bland annat inkomstens betydelse när det gäller utnyttjandet av föräldraledighet.

## § 6: Återgång till arbetet

1. För att förbättra möjligheterna att kombinera arbete och familj ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetstagare som återgår till arbetet efter föräldraledigheten får begära ändrad arbetstid och/eller ändrad förläggning av arbetstid under en viss tid. Arbetsgivarna 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.

2. För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmannas arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återintegrering, som beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

## § 7: Frånvaro på grund av force majeure

1. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska, 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 familjescäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.
2. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får införa villkor för beviljande och detaljerade bestämmelser för tillämpning av § 7.1 och begränsa denna rätt till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

## § 8: Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna får tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i detta avtal.
2. Genomförandet av bestämmelserna i detta avtal får inte utgöra något giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta avtal. Detta ska inte påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadens parters rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter (inklusive ett införande av en bestämmelse om att rättigheten inte kan överlåtas) utarbeta olika lagar, andra författningar eller avtal, under förutsättning att minimiföreskrifterna i det här avtalet iakttas.

3. Arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, även europeisk sådan, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal med hänsyn till särskilda omständigheter påverkas inte av detta avtal.
4. Medlemsstaterna ska anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa rådets beslut senast två år efter beslutets antagande eller säkerställa att arbetsmarknadens parter genom avtal inför nödvändiga bestämmelser före utgången av denna period. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller ett genomförande med hjälp av kollektivavtal, får medlemsstaterna förfoga över ytterligare högst ett år för att följa rådets beslut.
5. Förebyggande och lösning av tvister och klagomål till följd av tillämpningen av detta avtal ska ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.
6. Utan att det påverkar kommissionens, de nationella domstolarnas och EG-domstolens respektive roller bör alla frågor som har samband med tolkningen av detta avtal på europeisk nivå, i första hand överlämnas av kommissionen till de avtalslutande parterna som ska avge ett yttrande.
7. De avtalslutande parterna ska se över tillämpningen av detta avtal fem år efter dagen för rådets beslut, om någon av parterna i detta avtal begär detta.

Utfärdat i Bryssel den 18 juni 2009.

På EFS vägnar  
John Monks  
Generalsekreterare  
På den fackliga delegationens vägnar

På BUSINESSEUROPEES vägnar  
Philippe de Buck  
Generaldirektör

På UEAPME:s vägnar  
Andrea Benassi  
Generalsekreterare

På ECPE:s vägnar  
Ralf Resch  
Generalsekreterare

---

# Statens offentliga utredningar 2020

## Kronologisk förteckning

---

1. Översyn av yrket personlig assistent – ett viktigt yrke som förtjänar bra villkor. S.
2. Skärpta regler om utländska månggiften. Ju.
3. Hållbar slamhantering. M.
4. Vägen till en klimatpositiv framtid. M.
5. Fler ruttjänster och höjt tak för rutavdraget. Fi.
6. En begriplig och trygg sjukförsäkring med plats för rehabilitering. S.
7. Brott mot djur – Skärpta straff och ett mer effektivt sanktionssystem. N.
8. Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget. Fi.
9. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2020. Steg för steg. Var står vi? Vart går vi? M.
10. Stärkt lokalt åtgärdsarbete – att nå målet Ingen övergödning. M.
11. Kompletterande bestämmelser till EU:s förordning om utländska direktinvesteringar. Ju.
12. Nya kapitaltäckningsregler för värdepappersbolag. Fi.
13. Att kriminalisera överträdelse av EU-förordningar. N.
14. Framtidens teknik i omsorgens tjänst. S.
15. Strukturförändring och investering i hälso- och sjukvården – lärdomar från exemplet NKS. S.
16. Ett effektivare regelverk för utlänningsärenden med säkerhetsaspekter. Ju.
17. Grönt sparande. Fi.
18. Framtidens järnvägsunderhåll. I.
19. God och nära vård. En reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem. S.
20. Skatt på modet – för att få bort skadliga kemikalier. Fi.
21. Sveriges museum om Förintelsen. + Holocaust Remembrance and Representation. Documentation from a Research Conference. Ku.
22. Motorfordonspooler – på väg mot ökad delning av motorfordon. Fi.
23. Hälso- och sjukvård i det civila försvaret – underlag till försvarspolitisk inriktning. S.
24. Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess. S.
25. Ett nationellt biljettsystem för all kollektivtrafik. I.
26. En sjukförsäkring anpassad efter individen. S.
27. Högre växel i minoritetspolitiken. Stärkt samordning och uppföljning. Ku.
28. En mer likvärdig skola – minskad skolsegregation och förbättrad resurstilldelning. U.
29. En ny myndighet för att stärka det psykologiska försvaret. Ju.
30. En moderniserad arbetsrätt. A.
31. En ny mervärdesskattelag. Del 1 och 2. Fi.
32. Grundpension. Några anslutande frågor. S.
33. Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning. Del 1 och 2. U.
34. Stärkt kvalitet och likvärdighet i fritidshem och pedagogisk omsorg. U.
35. Kontroll för ökad tilltro – en ny myndighet för att förebygga, förhindra och upptäcka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Fi.
36. Ett nationellt sammanhållet system för kunskapsbaserad vård – ett system, många möjligheter. S.

37. Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen. A.
38. Ökad trygghet för visseblåsare. A.
39. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2019. M.
40. En gemensam utbildning inom statsförvaltningen. Fi.
41. Kommuner som utförare av tjänster åt Arbetsförmedlingen – en analys av de rättsliga förutsättningarna. A.
42. En annan möjlighet till särskilt stöd. Reglering av kommunala resurskolor. U.
43. Bygga, bedöma, betygssätta – betyg som bättre motsvarar elevernas kunskaper. U.
44. Grundlagsskandestånd – ett rättighets-skydd för enskilda. Ju.
45. Ett ändamålsenligt skydd för tryck- och yttrandefriheten. Ju.
46. En gemensam angelägenhet. Vol. 1 och 2. Fi.
47. Hållbar socialtjänst. En ny socialtjänstlag. Del 1 och 2. S.
48. Skatt på engångsartiklar. Fi.
49. Enhetlig och effektiv marknads-kontroll. UD.
50. Enklare skatteregler för enskilda näringsidkare. Fi.
51. En ny lag om konsumentskydd vid köp och vissa andra avtal. Ju.
52. Rutavdrag för äldre. Fi.
53. Personuppgiftsbehandling vid antalsberäkning inför klinisk forskning. N.
54. En långsiktigt hållbar migrations-politik. Ju.
55. Innovation genom information. I.
56. Det demokratiska samtalet i en digital tid. Så stärker vi motståndskraften mot desinformation, propaganda och näthat. Ku.
57. Ett särskilt hedersbrott. Ju.
58. EU:s cybersäkerhetsakt – kompletterande nationella bestä-melser om cybersäkerhetscertifiering. Fö.
59. Innovation som drivkraft – från forskning till nytta. U.
60. Det skatterättsliga företrädarsvaret – en översyn. Fi.
61. Ändrade regler om säkerställda obligationer. Fi.
62. En samlad djurhälsoreglering. Del 1 och 2. N.
63. Barnkonventionen och svensk rätt. A.
64. Hästnäringens finansiering på den omreglerade spelmarknaden. Fi.
65. 55 år och karensval. N.
66. Samverkande krafter – för stärkt kvalitet och likvärdighet inom komvux för elever med svenska som andraspråk. U.
67. Förskola för alla barn – för bättre språkutveckling i svenska. U.
68. Försvarets radioanstalts internationella samarbete – en översyn av regelverket. Fö.
69. Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre. S.
70. Fast omsorgskontakt i hemtjänsten. S.
71. Utvinning ur alunskiffer. Kunskapssammanställning om miljörisker och förslag till skärpning av regelverket. N.
72. Producentansvar för textil – en del av den cirkulära ekonomin. M.
73. Stärkt äganderätt, flexibla skyddsformer och naturvård i skogen. M.
74. En europeisk åklagarmyndighet i Sverige. Ju.
75. Bygg och bo till lägre kostnad – förslag för bättre konkurrens i bostadsbyggandet. Fi.
76. Funktionalitet och enhetlighet – hyresmodell för fem kultur-institutioners huvudbyggnader. Fi.
77. Ökat skydd och stärkt reglering på den omreglerade spelmarknaden. Fi.
78. Tillgängliga stränder – ett mer differentierat strandskydd. M.

79. Effektivare tillsyn över  
diskrimineringslagen  
– aktiva åtgärder och det skollags-  
reglerade området. A.
80. Äldreomsorgen under pandemin. S.
81. Genomförande av balansdirektivet  
– balans mellan arbete och privatliv  
för föräldrar och anhängvårdare. A.

# Statens offentliga utredningar 2020

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

- En moderniserad arbetsrätt. [30]
- Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen. [37]
- Ökad trygghet för visseblåsare. [38]
- Kommuner som utförare av tjänster åt Arbetsförmedlingen – en analys av de rättsliga förutsättningarna. [41]
- Barnkonventionen och svensk rätt. [63]
- Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området. [79]
- Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare. [81]

### Finansdepartementet

- Fler ruttjänster och höjt tak för rutavdraget. [5]
- Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget. [8]
- Nya kapitaltäckningsregler för värdepappersbolag. [12]
- Grönt sparande. [17]
- Skatt på modet – för att få bort skadliga kemikalier. [20]
- Motorfordonspooler – på väg mot ökad delning av motorfordon. [22]
- En ny mervärdesskattelag. Del 1 och 2. [31]
- Kontroll för ökad tilltro – en ny myndighet för att förebygga, förhindra och upptäcka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. [35]
- En gemensam utbildning inom statsförvaltningen. [40]
- En gemensam angelägenhet. Vol. 1 och 2. [46]

- Skatt på engångsartiklar. [48]
- Enklare skatteregler för enskilda näringsidkare. [50]
- Rutavdrag för äldre. [52]
- Det skatterättsliga företrädaransvaret – en översyn. [60]
- Ändrade regler om säkerställda obligationer. [61]
- Hästnäringens finansiering på den omreglerade spelmarknaden. [64]
- Bygg och bo till lägre kostnad – förslag för bättre konkurrens i bostadsbyggandet. [75]
- Funktionalitet och enhetlighet – hyresmodell för fem kulturinstitutioners huvudbyggnader. [76]
- Ökat skydd och stärkt reglering på den omreglerade spelmarknaden. [77]

### Försvarsdepartementet

- EU:s cybersäkerhetsakt – kompletterande nationella bestämmelser om cybersäkerhetscertifiering. [58]
- Försvarets radioanstalts internationella samarbete – en översyn av regelverket. [68]

### Infrastrukturdepartementet

- Framtidens järnvägsunderhåll. [18]
- Ett nationellt biljettsystem för all kollektivtrafik. [25]
- Innovation genom information. [55]

### Justitiedepartementet

- Skärpta regler om utländska månggiften. [2]
- Kompletterande bestämmelser till EU:s förordning om utländska direktinvesteringar. [11]

Ett effektivare regelverk för utlännings-  
ärenden med säkerhetsaspekter. [16]

En ny myndighet för att stärka det  
psykologiska försvaret. [29]

Grundlagsskadestånd – ett rättighetsskydd  
för enskilda. [44]

Ett ändamålsenligt skydd för tryck-  
och yttrandefriheten. [45]

En ny lag om konsumentskydd vid köp  
och vissa andra avtal. [51]

En långsiktigt hållbar migrationspolitik.  
[54]

Ett särskilt hedersbrott. [57]

En europeisk åklagarmyndighet i Sverige.  
[74]

### **Kulturdepartementet**

Sveriges museum om Förintelsen.  
+ Holocaust Remembrance and  
Representation. Documentation  
from a Research Conference. [21]

Högre växel i minoritetspolitiken. Stärkt  
samordning och uppföljning. [27]

Det demokratiska samtalet i en digital  
tid. Så stärker vi motståndskraften  
mot desinformation, propaganda och  
näthat. [56]

### **Miljödepartementet**

Hållbar slamhantering. [3]

Vägen till en klimatpositiv framtid. [4]

Kunskapsläget på kärnavfalls-  
området 2020. Steg för steg. Var står  
vi? Vart går vi? [9]

Stärkt lokalt åtgärdsarbete – att nå målet  
Ingen övergödning. [10]

Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s  
Fud-program 2019. [39]

Producentansvar för textil  
– en del av den cirkulära ekonomin. [72]

Stärkt äganderätt, flexibla  
skyddsformer och naturvård i skogen.  
[73]

Tillgängliga stränder  
– ett mer differentierat strandskydd.  
[78]

### **Näringsdepartementet**

Brott mot djur – Skärpta straff och ett  
mer effektivt sanktionssystem. [7]

Att kriminalisera överträdelse av  
EU-förordningar. [13]

Personuppgiftsbehandling vid antals-  
beräkning inför klinisk forskning. [53]

En samlad djurhålsoreglering.  
Del 1 och 2. [62]

55 år och karensval. [65]

Utvinning ur alunskiffer.  
Kunskapssammanställning om  
miljörisker och förslag till skärpning  
av regelverket. [71]

### **Socialdepartementet**

Översyn av yrket personlig assistent – ett  
viktigt yrke som förtjänar bra villkor.  
[1]

En begriplig och trygg sjukförsäkring med  
plats för rehabilitering. [6]

Framtidens teknik i omsorgens tjänst. [14]

Strukturförändring och investering  
i hälso- och sjukvården – lärdomar  
från exemplet NKS. [15]

God och nära vård. En reform för ett  
hållbart hälso- och sjukvårdssystem.  
[19]

Hälso- och sjukvård i det civila försvaret  
– underlag till försvarspolitisk  
inriktning. [23]

Tillsammans för en välfungerande sjuk-  
skrivnings- och rehabiliteringsprocess.  
[24]

En sjukförsäkring anpassad efter individen.  
[26]

Grundpension. Några anslutande frågor.  
[32]

Ett nationellt sammanhållet system för  
kunskapsbaserad vård  
– ett system, många möjligheter. [36]

Hållbar socialtjänst. En ny socialtjänstlag.  
Del 1 och 2. [47]

Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan  
och vill arbeta längre. [69]

Fast omsorgskontakt i hemtjänsten. [70]

Äldreomsorgen under pandemin. [80]

## **Utbildningsdepartementet**

En mer likvärdig skola

- minskad skolsegregation och förbättrad resurstilldelning. [28]

Gemensamt ansvar

- en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning. Del 1 och 2. [33]

Stärkt kvalitet och likvärdighet i fritidshem och pedagogisk omsorg. [34]

En annan möjlighet till särskilt stöd.

- Reglering av kommunala resurs-skolor. [42]

Bygga, bedöma, betygssätta

- betyg som bättre motsvarar elevernas kunskaper. [43]

Innovation som drivkraft –från forskning till nytta. [59]

Samverkande krafter

- för stärkt kvalitet och likvärdighet inom komvux för elever med svenska som andraspråk. [66]

Förskola för alla barn

- för bättre språkutveckling i svenska. [67]

## **Utrikesdepartementet**

Enhetlig och effektiv marknadskontroll.

- [49]





**INORSTEDTS**  
**JURIDIK** | KARNOV  
GROUP

106 47 Stockholm Tel 08-598 191 90 kundservice@nj.se www.nj.se

ISBN 978-91-38-25133-1 ISSN 0375-250X

Omställning: Elanders Sverige AB  
Bild: Louise Edlund Wimblad  
Bildbearbetning: Agneta S Öberg