

A2018/00776/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

Betänkandet Tid för utveckling (SOU 2018:24)

Arbetsdomstolen har granskat betänkandet utifrån domstolens verksamhetsområde, dvs. huvudsakligen förslagen till ändringar i anställningsskyddslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

I avsnitt 8.8. i betänkandet behandlas frågan om befintliga möjligheter att gå ner i arbetstid är tillräckliga. Utredningens bedömning (avsnitt 8.6 och 8.8) är att det inte bör införas någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet oavsett syfte, men att det bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagaren om att han eller hon ändå kan begära partiell ledighet och få frågan prövad. Därutöver föreslår utredningen (avsnitt 8.7) att det införs en rätt till partiell ledighet för att starta näringsverksamhet.

Arbetsdomstolen vill med anledning av lagförslagen lämna följande synpunkter.

*Rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet*

Arbetsdomstolen har i och för sig inget att invända mot att det införs en rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Domstolen kan dock konstatera att det redan i dag i vart fall inte finns några rättsliga

hinder för en arbetsgivare och en arbetstagare att ingå en sådan överenskommelse om partiell ledighet.

I utredningen (s. 285) föreslås att arbetstagaren och arbetsgivaren i första hand ska samråda om den partiella ledighetens förläggning och att om de inte når en överenskommelse ska ledigheten spridas jämt över arbetsveckans samtliga dagar och förläggas vid arbetsdagens början eller slut.

I förslaget till lagtext, 3 a §, anges att samråd ska ske om *ledighetens* förläggning och andra frågor som rör *ledigheten*. Som lagtexten är formulerad träffar den båda formerna av ledighet, dvs. både hel ledighet och partiell ledighet som regleras i 3 §. Arbetsdomstolen har ingen erinran mot att en samrådsskyldighet införs även såvitt avser hel ledighet. Om detta är avsikten bör det dock framgå av motivtexten.

Rubriken ovanför 3 § är ”Rätten till ledighet” och det kan ifrågasättas om det är en lämplig rubrik för även den nya bestämmelsen om ledighetens förläggning.

Arbetsdomstolen har i övrigt inga synpunkter på lagförslaget.

#### *Utökad informationsskyldighet och rätt till prövning*

En arbetstagare kan begära att få vara ledig och arbetstagaren och arbetsgivaren kan också träffa överenskommelse om att arbetstagaren ska vara ledig från sin anställning, även när det inte finns någon rätt till ledighet (enligt lag eller kollektivavtal). Utredningen föreslår att det införs en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att informera om detta samt om rätten att få en sådan begäran om ledighet prövad.

Arbetsdomstolen ifrågasätter behovet av en sådan regel.

Om den föreslagna lagtexten kan följande anföras.

De nuvarande bestämmelserna i anställningsskyddslagen om en arbetsgivares informationsskyldighet, 6 c – 6 g §§, finns under rubriken ”Anställningsavtalet”. Bestämmelserna behandlar huvudsakligen om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren om arbetsvillkoren och anställningens innehåll (6 c – 6 e §§ och 6 g §). En skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagaren om hans eller hennes möjlighet att begära ledighet, utöver vad som följer av ledighetslagarna, är av annat slag och är inte ett anställningsvillkor. Bestämmelsen innehåller förutom en informationsskyldighet en skyldighet för arbetsgivaren att fatta beslut. Den bör därför övervägas om inte en lagregel som den föreslagna av systematiska skäl bör placeras under en annan rubrik, om den ska införas i anställningsskyddslagen.

Den valda formuleringen att arbetsgivaren ska ”*informera arbetstagaren om möjligheten att begära partiell tjänstledighet och om rätten att få den prövad av arbetsgivaren*” träffar även partiella ledigheter som följer av ledighetslagarna. Den föreslagna lagtexten inför alltså en vidare informationsskyldighet än som synes ha varit avsedd och innebär också en rätt att få t.ex. ett skriftligt svar på en begäran om partiell föräldraledighet, t.ex. tillfällig ledighet för vård av sjukt barn.

Begreppet tjänstledighet bör inte införas i lagtexten och finns i inte några av de nuvarande ledighetslagarna. Det räcker med begreppet ”*partiell ledighet*”.

I bestämmelsens andra stycke anges att arbetsgivaren utan oskäligt dröjsmål skriftligen ska underrätta arbetstagaren om begäran har bifallits eller inte. Om det ska vara ett skriftlighetskrav bör det övervägas om det inte bör ställas ett motsvarande skriftlighetskrav på arbetstagaren, för undvika tvister om huruvida en begäran har skett eller inte. Kravet på skriftligt besked från arbetsgivarens sida innebär att arbetstagaren har rätt till skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen i de fall arbetsgivaren inte följer formkravet. Detta framstår som hårt, särskilt om arbetsgivaren

muntligen bifallit ledighetsansökan eller om arbetstagaren agerat som om hon eller han låtit sig nöjas med ett muntligt besked.

Därutöver framstår det som ”bakvänt” att i första stycket införa en skyldighet att informera om en rätt (att få begäran prövad) som inte slås fast förrän i andra stycket.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolens att det kan ifrågasätts om det behövs en skadeståndssanktionerad regel som den föreslagna och om så är fallet att det bör övervägas ytterligare hur en sådan regel bör var formulerad och var den ska placeras.

#### *Övriga förslag*

I övrigt har Arbetsdomstolen inget att anföra med anledning av betänkandet.

---

Detta yttrande har beslutats av ordförandena Cathrine Lilja Hansson, Karin Renman, Jonas Malmberg och Sören Öman.

Föredragande har varit rättssekreteraren David Sandström.

På Arbetsdomstolens vägnar

Cathrine Lilja Hansson