

Ds 2009:15

En enklare ledighetslagstiftning



REGERINGSKANSLIET

Arbetsmarknadsdepartementet

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

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

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

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

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2009

ISBN 978-91-38-23188-3
ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning	9
2	Författningsförslag	11
2.1	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	11
2.2	Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning	23
2.3	Förslag till lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl	28
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård	32
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	33
2.6	Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	40
2.7	Förslag till ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	41
2.8	Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	45

2.9	Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)	48
2.10	Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).....	49
2.11	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	52
3	Gällande rätt.....	55
3.1	Föräldraledighetslagen	55
3.2	Studieledighetslagen.....	57
3.3	Lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare	58
3.4	Lagen om ersättning och ledighet för närståendevård.....	59
3.5	Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	60
3.6	Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	61
3.7	Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.....	62
3.8	Lagen om rätt till ledighet för att på grund av prova sjukdom annat arbete.....	62
4	Förenkling av ledighetslagstiftningen – bakgrund och inriktning	65
4.1	Bakgrund.....	65
4.2	Behov av förenkling och förslagets inriktning	66
5	Föräldraledighet	69

5.1	Lagens disposition m.m.	70
5.1.1	Bestämmelserna om anmälan och förläggning av ledighet	71
5.2	Lagens dispositivitet	72
5.3	Förenkling av bestämmelserna om ledighet	75
5.3.1	Mammaledighet	76
5.3.2	Delledighet med och utan föräldrapenning	76
5.3.3	Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	78
5.4	Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd.....	79
5.5	Hur ledigheten får tas ut	81
5.5.1	Förläggning av hel ledighet	82
5.5.2	Förläggning av delledighet	83
5.6	Arbetsgivarens information om beslut om delledighet	84
5.7	Arbetsstagarens återgång i arbete	86
6	Ledighet för utbildning	89
6.1	En ny lag om rätt till ledighet för utbildning	89
6.1.1	Rätten till ledighet	90
6.1.2	Avvikande bestämmelser i annan författning	91
6.1.3	Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare	93
6.1.4	Kvalifikationstid	96
6.1.5	Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd	98
6.1.6	Arbetsgivarens möjlighet att senarelägga ledigheten	100
6.1.7	Fackligt tolkningsföreträdare.....	103
6.1.8	Rätten att återgå i arbete	105
6.1.9	Anställningsskydd och skydd för anställningsvillkoren.....	106

6.1.10 Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet samt regler om preskription och rättegång	106
6.2 Särskilda bestämmelser i lagen angående ledighet för svenskundervisning för invandrare	109
7 Ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.....	111
7.1 En ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.....	112
7.2 Ändring av lagen om ersättning och ledighet för närståendevård.....	115
8 Ledighet för att bedriva näringsverksamhet	117
8.1 Lagens disposition m.m.	117
8.2 Förtydligande av rätten till ledighet.....	118
8.3 Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd.....	119
8.4 Arbetsgivarens besked om att ledighet inte beviljas	120
8.5 En arbetstagares rätt att avbryta ledigheten och återgå i tjänst.....	121
8.6 Övriga justeringar	122
9 Övriga ledigheter	123
9.1 Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.....	123
9.2 Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.....	123
9.2.1 Lagens dispositivitet	123

9.2.2	Anmälan och samråd m.m.....	124
10	Följändringar i annan lagstiftning.....	127
10.1	Skollagen.....	127
10.2	Övriga följändringar	128
11	Övergångsbestämmelser och ikraftträdande	131
11.1	Övergångsbestämmelser.....	131
11.2	Ikraftträdande.....	132
12	Konsekvensbeskrivning	133
	Förslagets syfte och genomslag.....	133
12.1	Förändringarnas karaktär	134
12.2	Kostnadsmissiga och andra konsekvenser	136
12.2.1	Kostnadsmissiga effekter för företagen.....	136
12.2.2	Andra konsekvenser för arbetsgivare	137
12.2.3	Lagarnas efterlevnad	137
12.2.4	Effekter för offentliga finanser	138
12.2.5	Effekter för jämställdhet och integration	138
12.2.6	Informationsinsatser och ikraftträdande.....	138
12.2.7	Europeiska unionen	139
12.2.8	ILO	139
12.3	Särskilt om föräldraledighetslagen	140
12.4	Särskilt om lagen om rätt till ledighet för utbildning	140
12.4.1	Avskaffandet av fackets tolkningsföreträdare.....	142
13	Författningskommentar	143
13.1	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	143

13.2	Förslaget till lag om rätt till ledighet för utbildning	149
13.3	Förslaget till lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl	153
13.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård	158
13.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	159
13.6	Förslaget till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.....	162
13.7	Förslaget till ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.....	162
13.8	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).....	164
13.9	Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100).....	164
13.10	Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).....	165
13.11	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	165
	Bilaga 1 Sammanfattning av betänkandet SOU 2003:54 ..	167
	Bilaga 2 Lagförslagen i SOU 2003:54	173

1 Sammanfattning

I denna promemoria görs i förenklings syfte en översyn av och föreslås vissa ändringar i samtliga så kallade ledighetslagar, semesterlagen (1977:480) undantagen. De lagar som omfattas av ändringsförslagen är föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. och lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Syftet med förslagen är att förenkla lagarna och minska företagens administrativa kostnader. Förslagen innebär att ledighetslagstiftningen samordnas, förenklas och förtydligas, bland annat när det gäller disposition, rubriker och tidsfrister. Därmed underlättas överblickbarhet och tillämpbarhet. Studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare förslås slås samman till en ny lag. Även lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och ledighetsbestämmelserna i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård föreslås läggas samman i en ny lag. Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. föreslås upphävas. Därmed kommer antalet ledighetslagar, utöver semesterlagen, att minska från åtta till fem.

I de nya och kvarvarande fem lagarna förslås att bestämmelserna förenklas och renodlas så långt som möjligt. Vidare förslås att arbetsgivarens informationskyldighet gentemot den fackliga organisationen begränsas när det gäller information om beslut som går arbetstagaren emot.

Det materiella innehållet i reglerna om rätt till ledighet påverkas endast i mindre omfattning av de föreslagna ändringarna. En arbetstagares rätt till ledighet kommer i princip att vara oförändrad jämfört med vad som gäller i dag.

2 Författningsförslag

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

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)

dels att 7 § ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast efter 2 § samt rubrikerna närmast före 3, 7, 12 och 13 §§ ska utgå,

dels att 1–4, 6, 8, 10–15 och 17 §§ samt rubrikerna närmast före 6 och 11 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas nya rubriker närmast efter 3 § samt närmast före 12 och 17 §§ av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

En arbetstagare har som förälder rätt *att vara ledig* från sin anställning enligt denna lag. En arbetstagare har som förälder rätt *till ledighet* från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har *också* en arbetstagare som Samma rätt har en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

¹ Senaste lydelse 2006:442.

2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder, *eller*

4. utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § samma lag.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbetssökande och arbetstagare finns i 16 §.

2 §²

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

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

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

² Senaste lydelse 2006:442.

från lagen i fråga om
– anmälan om ledighet
(13 §),
– tiden för arbetstagarens
underrättelse om återgång till
arbete (15 § andra stycket),
– den tid arbetsgivaren har
rätt att skjuta upp arbetstagarens
återgång till arbete (15 § tredje
stycket).

Genom ett kollektivavtal
som kommit till på det sätt som
anges i andra stycket får även
bestämmas den närmare till-
lämpningen i fråga om

– ledighetens förläggning (11
och 12 §§),

– förbudet mot missgynnande
behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna
av ett kollektivavtal enligt andra
eller tredje stycket, får tillämpa
avtalet även på arbetstagare som
inte tillhör den avtalslutande
arbetstagarorganisationen, om
arbetstagarna sysselsätts i arbete
som avses med avtalet och inte
omfattas av något annat till-
lämpligt kollektivavtal.

3 §³

Det finns följande sex former av föräldraledighet för vård av som på arbetstagsidan har

³ Senaste lydelse 2008:563.

barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

6. Hel ledighet eller ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med hälften för en förälder till ett barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag (ledig-

slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagen i fråga om

1. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om ledighet enligt 12 § första stycket första meningen,

2. tidpunkten när underrättelse enligt 14 § ska lämnas,

3. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete vid annan ledighet än enligt 8 § (15 § andra stycket), och

4. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (15 § tredje stycket).

het med vårdnadsbidrag, 9 §).

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§.

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i första stycket får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning (13 § andra stycket).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt första eller andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

Mammaledighet

4 §⁴

En kvinnlig arbetstagare har 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 skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen.

⁴ Senaste lydelse 2000:580.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapennning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10–15 §§.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapennning betalas ut.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10–15 §§.

Delledighet med föräldrapennning

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapennning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

Delledighet med eller utan föräldrapennning

6 §⁵

En förälder har rätt till förkortning av 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.

En förälder har därutöver rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel när föräldern uppbär föräldrapennning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring i motsvarande omfattning.

⁵ Senaste lydelse 2006:442.

8 §⁶

En arbetstagare har rätt till ledighet under den tid då han eller hon

1. får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring,

2. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b eller 11 § samma lag, om arbetstagaren inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag, eller

3. skulle ha haft rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 11 a § samma lag, om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § nämnda lag.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att

1. barnet är yngre än 240 dagar, eller

2. barnet är yngre än 240 dagar och föräldern omfattas av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen om allmän försäkring.

10 §

Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte,

⁶ Senaste lydelse 2008:933.

skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots denna begränsning får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m. enligt 8 § eller ledighet för föräldrautbildning m. m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

ska den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Denna begränsning gäller dock inte

1. ledighet enligt 8 §, eller
2. ledighet för föräldrautbildning m. m. under vilken arbetstagaren får ersättning enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

Hur ledigheten får tas ut

11 §

Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär.

Ledighet får tas ut den eller de dagar och vid de tidpunkter som arbetstagaren begär, med de inskränkningar som följer av 10 och 13 §§.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

Anmälan och beslut om ledighet

12 §⁷

Vid förkortning av arbetstid får ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte

⁷ Senaste lydelse 2001:143.

kan ske, så snart som möjligt.
Anmälan om ledighet enligt 8 § ska lämnas så snart som möjligt.

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

13 §⁸

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4, 5, 6, 7 eller 9 § ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

Kan överenskommelse inte träffas om förläggningen av ledighet enligt 6 § ska arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 8 § ska anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga sådan ledighet på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar eller till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

⁸ Senaste lydelse 2008:933.

14 §⁹

Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren 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.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren

Om arbetsgivaren inte förlägger delledighet enligt 6 § i enlighet med arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för detta. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske ska underrättelsen lämnas så snart som möjligt.

⁹ Senaste lydelse 2001:143.

och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

15 §

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

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. *Arbetsgivaren får dock inte skjuta upp återgången vid ledighet enligt 8 §. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.*

Anställningsskydd

17 §¹⁰

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av

¹⁰ Senaste lydelse 2006:442.

skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, *skall* uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, *ska* uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.2 Förslag till lag om rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

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

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

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

1. kvalifikationstid för annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare (4 §)

2. tidpunkten för en arbetstagares anmälan om annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare (5 § första stycket),

3. möjligheten att skjuta upp annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare (6 § första stycket),

4. tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp (6 § andra stycket),

5. tidpunkten för en arbetstagares underrättelse om återgång i arbete (7 § andra stycket), och

6. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete (7 § tredje stycket).

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

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt första eller andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

4 § Som villkor för rätt till ledighet enligt denna lag gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. Detta gäller dock inte rätt till ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100). Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Anmälan och beslut om ledighet

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

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

6 § En arbetsgivare får skjuta upp ledigheten i högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. Detta gäller dock inte ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare enligt

13 kap. skollagen (1985:1100). Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka får dock arbetsgivaren skjuta upp ledigheten i högst två veckor efter anmälan.

Om arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledigheten ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för detta. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske ska underrättelsen lämnas så snart som möjligt.

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

Återgång i arbete

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

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

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

Anställningsskydd

8 § Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet

enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

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

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

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

Skadestånd

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

En arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 6 § tredje stycket tillkommer arbetstagarorganisationen, har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som trätt i stället för 6 § första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

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

Rättegång

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

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen

(1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Utän hinder av 6 § tredje stycket kan domstol meddela beslut i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt har prövats. Yrkande om ett sådant beslut får dock inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

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

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

2.3 Förslag till lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning i de former som anges i 2 och 3 §§ och i övrigt enligt vad som följer av denna lag.

Ledighet för närståendevård

2 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet under tid då han eller hon uppbär hel ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning för närståendevård och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han eller hon uppbär halv eller tre fjärdedels ersättning enligt den lagen.

Under den tid då en arbetstagare skulle ha haft rätt till ersättning enligt samma lag, om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, har arbetstagaren rätt till ledighet.

Ledighet av trängande familjeskäl

3 § En arbetstagare har rätt till behövlig ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

4 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 5–7 §§.

5 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får bestämmas att rätten till ledighet av trängande familjeskäl begränsas avseende antal dagar

1. om året, och
2. vid varje tillfälle.

6 § Genom ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (11 §).

7 § Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 eller 6 § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Anmälan om ledighet

8 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

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

Återgång i arbete

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

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

Anställningsskydd

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

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

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

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

Skadestånd

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

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

Rättegång

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010, då lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska upphöra att gälla.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

dels att 20–27 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 20 § ska utgå,

dels att rubriken till lagen och 1 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 3 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård

Lag om ersättning för närståendevård

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

1 §

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

3 a §

Bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård finns i lagen (2010:00) om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

dels att 1, 2, 3–8 och 10 §§ samt rubrikerna närmast före 1, 3 och 4 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 2 a §, samt närmast före 2 § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Allmänna bestämmelser

Rätten till ledighet

1 §

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

En arbetstagare har *rätt till ledighet* från sin anställning *under högst sex månader* för att *själv eller genom juridisk person* bedriva näringsverksamhet.

Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller medföra påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 §

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

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

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

1. anmälan om ledighet (5 §),

2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

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

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

2 a §

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

- 1. tidpunkten för en arbetstages anmälan om ledighet (5 § första stycket),*
- 2. tidpunkten för en arbetstages underrättelse om återgång i arbete (7 § andra stycket), och*
- 3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstages återgång i arbete (7 § tredje stycket).*

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

Arbetsgivare som är bundna

av ett kollektivavtal enligt första eller andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Rätten till ledighet

Kvalifikationstid

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

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

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

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

Kvalifikationstid

Antalet ledighetsperioder

4 §

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

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

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

5 §

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

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början.

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

6 §

Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att ledigheten

Om arbetsgivaren inte medger ledigheten ska arbetsgivaren

anmäldes meddela arbetstagaren om sitt beslut om ledigheten. *underrätta arbetstagaren om beslutet och skälen för detta. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början.*

7 §

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

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

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

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. En arbetstagare har dock alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

8 §

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

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

ogiltigförklaras, om arbetstagar-
ren begär det.

10 §

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

Skadestånd enligt första
stycket kan avse både ersätt-
ning för den förlust som upp-
kommer och ersättning för den
kränkning som lagbrottet
innebär.

*Om det är skäligt, kan ska-
deståndet sättas ned eller helt
falla bort.*

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

*Om det är skäligt kan ska-
deståndet sättas ned eller helt
falla bort.*

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.6 Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska upphöra att gälla vid utgången av juli 2010.

2.7 Förslag till ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

dels att 5, 6–8 och 11 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

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

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. *Avvikelser från lagen kan dock göras på sätt som framgår av 5 a §.*

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

1. anmälan om ledighet (7 §),

2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens

återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt

4. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).

Genom ett kollektivavtal, som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om ledighetens förläggning (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

5 a §

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

1. tidpunkten för en arbetstages anmälan om ledighet (7 § första stycket),

2. tidpunkten för en arbetstages underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en arbetstages återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt

4. tidpunkten för en arbetstages underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).

Genom ett kollektivavtal,

som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

6 §

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 § andra och tredje styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 a § första och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

7 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

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

8 §

Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

11 §

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.8 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 17 § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

17 §¹¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetskada,

2. ledighet enligt föräldraleighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetskada,

2. ledighet enligt föräldraleighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt

¹¹ Senaste lydelse 2007:392.

4 kap. 10, 10 a, 10 b i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen

4 kap. 10, 10 a och 10 b §§ i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen

(1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

(2010:000) om rätt till ledighet för utbildning för arbetstagare som deltar i svenskundervisning för invandrare enligt 13 § skollagen (1985:1100), eller

7. ledighet för närståendevård enligt 2 § lagen (2010:000) om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

2.9 Förslag till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

Härigenom föreskrivs att 13 kap. 5 § skollagen (1985:1100)¹² ska upphöra att gälla vid utgången av juli 2010.

¹² Lagen omtryckt 1997:1212.

2.10 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

Härigenom föreskrivs att 6 § arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) och bilagan till lagen ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

	6 § ¹³	
När denna lag <i>skall</i> tillämpas, gäller inte <i>lagen</i> (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, <i>lagen</i> (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och <i>lagen</i> (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.	När denna lag <i>ska</i> tillämpas, gäller inte <i>lagen</i> (2010:000) om rätt till ledighet för utbildning.	

¹³ Senaste lydelse 1991:1115.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5. Föräldraledighetslagen (1995:584)

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) skall 1 § ha följande lydelse.

Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern.

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) ska 1 § ha följande lydelse.

1 §

En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller haft barn med denna förälder, eller

4. utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om

¹⁴ Senaste lydelse 1995:588.

allmän försäkring.

*Bestämmelser om förbud mot
missgynnande behandling av
arbetsökande och arbetstagare
finns i 16 §.*

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

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

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹⁵

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

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

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

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

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

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen

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

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 och 3 §§, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

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

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

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen

¹⁵ Senaste lydelse 2008:573.

(2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

(2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

3 Gällande rätt

Det finns, semesterlagen (1977:480) undantagen, åtta särskilda lagar för arbetstagares rätt till ledighet från arbetet i olika situationer. Dessa lagar är

1. föräldraledighetslagen (1995:584),
2. lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning,
3. lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare,
4. lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
5. lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,
6. lagen (1998:209) om ledighet av trängande familjeskäl,
7. lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, samt
8. lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

I detta kapitel redogörs för huvuddragen i dessa ledighetslagar.

3.1 Föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen reglerar ledighet för arbetstagare som är föräldrar och, i vissa fall, ledighet för arbetstagare som vårdar barn utan att vara barnets förälder. Lagen är mer omfattande än övriga ledighetslagar.

Lagen innehåller sju olika former av föräldraledighet, mammaledighet, hel eller delledighet med eller utan föräldrapenning, ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. och ledighet med vårdnadsbidrag. Viss ledighet förutsätter att ersättning utgår enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, medan annan ledighet tillkommer arbetstagare oavsett om ersättning utgår eller inte. Lagen är flexibel genom att den ger en arbetstagare möjlighet att både vara ledig på heltid och deltid genom till exempel en förkortning av arbetstiden.

Reglerna om hur ledighet ska förläggas skiljer sig åt beroende på vilken typ av ledighet som avses. Som exempel kan nämnas att en arbetstagare i princip bestämmer över hur ledighet på heltid ska förläggas, medan en arbetsgivare i viss utsträckning kan påverka hur delledighet ska förläggas. Lagen innebär att ledighet ska anmälas och att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om hur ledigheten ska förläggas. Det finns också bestämmelser som reglerar arbetstagarens rätt att återgå i arbete. Vidare finns mot bakgrund av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet), ett omfattande diskrimineringsförbud och förbud mot uppsägning till följd av att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till ledighet. Det kan noteras att diskrimineringsförbudet även omfattar arbetssökande. Av EG-rätten följer även en regel om vem som har ansvar för att bevisa att diskriminering har förekommit.

Till skillnad från övriga ledighetslagar innehåller föräldraledighetslagen även regler om omplacering eller ledighet med bibehållna anställningsförmåner för arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar, och som till följd av arbetsmiljörisker eller fysiskt påfrestande arbetsuppgifter inte kan utföra sitt ordinarie arbete. Lagen är skadeståndssanktionerad och Diskrimineringsombudsmannen har i vissa fall rätt att föra talan för en arbetstagare eller arbetssökande.

3.2 Studieleighetslagen

Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieleighetslagen) reglerar ledighet för utbildning, utom svenskundervisning för invandrare. En förutsättning för ledighet är att arbetstagaren har varit anställd de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst sex månader de senaste två åren. Någon kvalifikationstid gäller dock inte för rätt till ledighet för utbildning som avser fackliga frågor. Lagen är relativt komplicerad eftersom reglerna skiljer sig åt för olika typer av utbildning (utbildning som pågår högst en vecka, utbildning som pågår längre tid samt ledighet för facklig utbildning).

En arbetstagare som vill vara ledig ska anmäla detta till arbetsgivaren. Någon anmälningstid finns inte föreskriven, men arbetsgivaren har rätt att skjuta upp ledigheten en viss tid från det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren om att han eller hon önskar vara ledig. När det gäller möjligheten att skjuta upp ledigheten skiljer den sig åt beroende på vilken typ av ledighet som begärs och beroende på om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal eller inte.

En kollektivavtalsbunden arbetsgivare kan skjuta upp ledigheten i sex månader. Vill arbetsgivaren skjuta upp ledigheten ytterligare krävs fackets samtycke. Rör det sig om ledighet som uppgår till högst en vecka, eller som avser fackliga frågor, kan arbetsgivaren skjuta upp ledigheten högst två veckor, därefter krävs fackets samtycke. Har arbetstagaren inte beviljats ledigt inom två år efter att han eller hon begärde ledigt har arbetstagaren rätt till domstolsprövning av frågan om ledighetens förläggning. Rör det sig om ledighet som motsvarar högst en vecka kan domstolsprövning påkallas efter ett år.

Är arbetsgivaren inte bunden av kollektivavtal kan uppskjutande av ledigheten ske till dess att arbetstagaren, enligt vad som beskrivits, har rätt till domstolsprövning av ledighetens förläggning, det vill säga tills ett år förflutit från begäran om ledighet om ledigheten omfattar en vecka, och två år för ledighet som avser längre tidsperioder. Vid en prövning i domstol av

ledighetens förläggning ska hänsyn tas till både arbetstagarens önskan om ledighet och arbetsgivarens intresse av att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning.

Lagen innehåller vidare regler om återgång i arbete, anställningsskydd och sanktioner. Ett särdrag i studieledighetslagen är att den innehåller regler om tolkningsföreträde, vilket innebär att fackets tolkning vid en tvist gäller till dess att frågan avgjorts i domstol.

3.3 Lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare

Ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi) regleras i en särskild lag, lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Lagen är relativt kortfattad och innehåller förutom regler om rätt till ledighet på heltid eller deltid, tidsfrister för när anmälan senast ska ske, en regel om att arbetstagaren kan avbryta ledigheten och återgå i arbete samt regler om anställningsskydd. Det saknas regler om kvalifikationstid och om att arbetsgivaren kan skjuta upp ledigheten. Samråd ska ske mellan kommunen och arbetsgivaren om deltagandet och undervisningens förläggning. Träffas ingen överenskommelse bestämmer arbetstagaren över ledighetens förläggning inom vissa ramar.

Det finns även regler om sfi i skollagen (1985:1100). Av dessa framgår att sådan utbildning ska finnas att tillgå så snart som möjligt efter att nyanländ person har bosatt sig i en kommun. Om det inte finns särskilda skäl följer av skollagen att utbildningen ska kunna påbörjas inom tre månader. I realiteten dröjer det dock ofta i genomsnitt fyra månader från folkbokföringsdatum innan utbildning påbörjas (Ds 2008:19, Sfi-bonus - stimulans för nyanlända invandrare att snabbare lära sig svenska, s. 29). I skollagen finns också bestämmelser som innebär att kommunen i samarbete med Arbetsförmedlingen ska verka för att undervisningen kan kombineras med arbetsorientering.

På några år har antalet elever inom sfi nära nog fördubblats. Läsåret 2000/01 var antalet deltagare i sfi ca 37 000. Läsåret 2006/07 deltog 65 222 elever i undervisningen.

Det finns en ambition att andelen invandrare som deltar i sfi ska öka och att fler deltagare ska genomföra sina studier inom en rimlig tid. Introduktionsersättning som förutsätter deltagande i sfi och sfi-bonus för dem som klarar utbildningen inom vissa tider är två förslag som nyligen har lagts fram i detta syfte. (Förslaget om introduktionsersättning finns i betänkandet SOU 2008:58 Egenansvar med professionellt stöd, sfi-bonus i Ds 2008:19.) Nyanländas möjligheter att få arbete stimuleras även genom nystartsjobb och instegsjobb. Instegsjobb är direkt kopplade till sfi och även nystartsjobb kan avse arbetstagare som typiskt sett kan vara aktuella för sfi. Nystartsjobb kan bland annat ges till flyktingar, skyddsbehövande m.fl. och anhöriginvandrare under de tre första åren efter det att uppehållstillstånd har beviljats. Förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb trädde i kraft den 1 januari 2007. Den 1 januari 2008 utvidgades förordningen till att även omfatta offentliga arbetsgivare. Instegsjobb infördes den 2 juli 2007 och regleras i förordningen (1997:1275) om anställningsstöd.

3.4 Lagen om ersättning och ledighet för närståendevård

Lagen om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen) reglerar ledighet och rätten till ersättning i samband med vård av en svårt sjuk närstående. Ersättning för närståendevård motsvarar vårdarens sjukpenning och rätten till ledighet är knuten till att ersättning utgår. Omfattningen av ledigheten följer ersättningen vilket innebär att arbetstagaren kan vara ledig på heltid, eller förkorta sin arbetstid till hälften eller tre fjärdedelar, om hel, halv eller en fjärdedels ersättning utgår. En arbetstagare som vill vara ledig enligt lagen ska underrätta arbetstagaren om detta så snart som möjligt. I

samband därmed ska arbetstagaren, om det kan ske, ange hur länge ledigheten beräknas pågå. En arbetstagare kan avbryta ledigheten och återuppta arbetet i samman omfattning som innan ledigheten. Arbetsgivaren har ingen möjlighet att senarelägga arbetstagarens återgång i arbete. Vidare finns i lagen bestämmelser till skydd för anställningen. En arbetstagare kan inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren är ledig enligt lagen. Arbetstagaren garanteras också oförändrade förmåner och behöver inte vidkännas någon annan omplacering än sådan som kan ske inom anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Det är inte möjligt att avvika från lagen genom kollektivavtal, som är fallet när det gäller övriga ledighetslagar. Lagen är skadeståndssanktionerad.

3.5 Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl gör det möjligt för en arbetstagare att ta ledigt i samband med sjukdom eller olycksfall i familjen som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Lagen infördes för att genomföra de bestämmelser som avser ledighet för trängande familjeskäl i rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

Att ledigheten förutsätter att arbetstagarens närvaro är absolut nödvändigt innebär att det handlar om en relativt begränsad frånvaro. Lagen innehåller inga regler om anmälan, samråd eller att arbetstagaren ska uppge hur länge ledigheten kommer att pågå. I förarbetena till lagen, prop. 1997/98:81 s. 20, anges dock att arbetstagaren bör underrätta arbetsgivaren så snart som möjligt och informera om hur länge ledigheten beräknas pågå. Vidare finns i lagen regler om anställningsskydd och skadestånd på samma sätt som i närståendevårdslagen. Lagen om ledighet av trängande familjeskäl är dock till skillnad från

denna semi-dispositiv. Genom ett kollektivavtal som träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får rätten till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året, antingen till ett visst antal dagar per tillfälle eller per år eller både ock.

Lagen innehåller också regler om anställningsskydd och skydd för anställningsvillkoren. Lagen är skadeståndssanktionerad.

3.6 Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Enligt lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet har en arbetstagarare rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet om verksamheten inte konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet och under förutsättning att ledigheten inte innebär en väsentlig olägenhet för arbetsgivaren. En arbetsgivare har således rätt att neka ledighet om han eller hon bedömer att ledigheten innebär en sådan väsentlig olägenhet för verksamheten. För att en arbetstagarare ska ha rätt till ledighet krävs att arbetstagararen varit anställd i minst sex månader eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. En arbetstagarare som vill vara ledig enligt lagen ska anmäla detta minst tre månader före ledighetens början. I samband med anmälan ska arbetstagarare uppge hur länge ledigheten är planerad att pågå. Arbetsgivaren ska meddela om ledighet beviljas eller inte senast en månad efter att arbetstagararen gjort sin anmälan. Arbetstagararen har vidare rätt att avbryta sin ledighet och återgå i tjänst. Arbetsgivaren kan då skjuta upp återgången i arbete högst en månad efter att arbetstagararen meddelat att han eller hon vill återgå i tjänst. Vidare finns liksom i övriga ledighetslagar regler om anställningsskydd, skydd mot minskade anställningsförmåner på grund av ledigheten samt en regel om skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren vid brott mot lagen. Fristerna för förhandling och väckande av talan regleras enligt LAS och MBL. Lagen är semidispositiv. Det är möjligt att genom centrala kollektivavtal avvika från bestämmelserna om

anmälan om ledighet, tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbetet, den tid arbetsgivaren kan skjuta upp återgången i arbetet, samt bestämma den närmare tillämpningen av bestämmelsen om skyddet för anställningsvillkoren.

3.7 Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (SIA-ledighetslagen) tillkom 1979 i samband med skolreformen ”skolans inre arbete”, som innebar att kommunerna kunde införa en samlad skoldag i grundskolan. Det innebar att det vid sidan av den timplanebundna verksamheten skulle förekomma obligatorisk icke timplanebunden verksamhet. För att främja sådan verksamhet skulle ideella föreningar engageras. Eftersom föreningsmedlemmarna behövde vara lediga från sina arbeten skapades SIA-ledighetslagen.

Lagen tillämpas inte och har redan i tidigare betänkanden, SOU 1994:41 och SOU 2003:54, föreslagits upphöra att gälla.

3.8 Lagen om rätt till ledighet för att på grund av prova sjukdom annat arbete

Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete trädde i kraft den 1 oktober 2008. Bakgrunden till denna är de ändrade sjukskrivningsregler som trädde i kraft samma år. Lagen innebär att en arbetstagare som har varit sjuk under en längre period och inte kan utföra något arbete har rätt att vara ledig för att prova annat arbete. Rätten till ledighet förutsätter att sjukfrånvaron pågått i minst 90 dagar, samt att ett anställningsavtal har träffats med annan arbetsgivare mellan dag 91 och 180 av sjukperioden.

Ledigheten kan avse heltid eller deltid och ska motsvara omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. En

arbetstagare som vill utnyttja rätten till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange hur länge ledigheten beräknas pågå. Ledigheten får, tillsammans med sjukfrånvaron, uppgå till som längst 12 månader. Lagen innehåller flera regler som också finns i flera av de andra ledighetslagarna, bland annat regler avbrytande av ledigheten, återgång i arbete, anställningsskydd samt skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren vid brott mot lagen. Det är möjligt att i vissa fall, till exempel avseende tiden för anmälan, avtala om avvikande regler i centrala kollektivavtal.

4 Förenkling av ledighetslagstiftningen – bakgrund och inriktning

4.1 Bakgrund

Regeringen vill genom att förenkla i regelverk och minska företagens administrativa kostnader skapa en märkbar förändring i företagets vardag. De förslag till förenklingar inom Arbetsmarknadsdepartementets område som under regelförenklingsarbetet inkommit från arbetsmarknadens parter, arbetsgivar- och företagarorganisationer avser till stor del andra frågor än sådana som handlar om administrativa kostnader. Förslagen rör till exempel att regler bör utformas så att de enkelt kan förstås och tillämpas och att det bör finnas en väl fungerande systematik och överblickbarhet. Ett område där förslag till förenkling har inkommit är ledighetslagstiftningen. Detta lagstiftningsområde har tidigare utretts i förenklingssyfte.

I december 2000 fick Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) i uppdrag att bland annat pröva möjligheten att i förenklingssyfte slå samman eller samordna arbetstidslagen (1982:673), semesterlagen (1977:480) och övriga ledighetslagar. Kommittén lämnade sitt slutbetänkande SOU 2003:54 Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar i juni 2003. Kommittén avstyrkte en samordning av arbetstidslagen och semesterlagen men föreslog en förenkling av

övriga ledighetslagar. Förslaget innebar att antalet lagar skulle minskas genom att vissa av lagarna skulle slås samman, att en lag skulle upphävas samt att lagarna i övrigt innehållsmässigt skulle samordnas. Förslaget remitterades och mottogs i huvudsak positivt av remissinstanserna, men har hitintills inte genomförts.

Efter det att Knas lämnade sitt betänkande har ytterligare en ledighetslag tillkommit, lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Därtill har flera av de övriga ledighetslagarna ändrats.

Med utgångspunkt i Knas förslag och med beaktande av därefter genomförda lagändringar har inom Arbetsmarknadsdepartementet tagits fram ett samlat förslag till förenklingar i ledighetslagstiftningen. Förslaget redovisas i denna promemoria.

Målet med förslaget är att skapa en lagstiftning med en fungerande systematik och överblickbarhet, med regler som enkelt kan förstås och tillämpas, utan att i väsentlig mån påverka lagarnas materiella innehåll.

4.2 Behov av förenkling och förslagets inriktning

Bedömning: I syfte att underlätta överblickbarhet och tillämpbarhet bör ledighetslagstiftningen samordnas, förenklas och förtydligas.

Skälen för bedömningen

Ledighet från anställning regleras i dag i åtta olika lagar, semesterlagen undantagen. Vilken lag som ska tillämpas beror på grunden för arbetstagarens ansökan om ledighet. Lagarna har vissa gemensamma drag, men reglerar frågor om anmälan, frister och förläggning med mera på delvis olika sätt.

Knas övervägde bland annat om de olika ledighetslagarna skulle slås samman till en enda lag. Eftersom ledigheterna är av så

olika karaktär ansågs detta inte lämpligt. En sådan samordning skulle kräva att det infördes en mängd olika regler rörande till exempel kvalifikationstid, anmälningstid och förläggning av ledighet. Några vinster ur förenklingsynpunkt skulle därmed inte göras. Knas förordade istället att vissa av lagarna skulle slås samman med varandra men att lagarna i övrigt endast skulle samordnas när det gäller struktur och innehåll. De lagar som föreslogs slås samman var de som i tillämpningshänseende ligger nära varandra, det vill säga lagen (1974:981) om arbetstagarens rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare samt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård. Dessutom föreslog kommittén att lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. skulle upphävas, eftersom den inte längre tillämpas.

Knas föreslog vidare att lagarna skulle utformas på samma sätt när det gäller struktur och innehåll. Som ett led i detta föreslogs att rubriksättningen skulle ses över så att samtliga lagar skulle innehålla rubrikerna "Rätten till ledighet", "Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagar", "Anmälan och beslut om ledighet", "Återgång i arbete", "Anställningsskydd", "Skadestånd" och "Rättgång". Det föreslogs också att fristerna skulle samordnas. Anmälan om ledighet föreslogs ske två månader före ledighetens början eller så snart som möjligt. Vidare föreslog kommittén att begrepp som "utan olägenhet", "allvarlig störning" och "olägenhet" skulle utgå eller ersättas med uttrycket "påtaglig störning". Vissa regler, som kommittén uppfattade som oklara, föreslogs förtydligas.

En arbetsgivare behöver ha kunskap om flera olika lagar med olika innehåll för att kunna hantera frågor om arbetstagares ledighet från anställningen. Det är angeläget att regelverkets överblickbarhet och tillämpbarhet underlättas. För att åstadkomma detta är det lämpligt att på sätt som Knas föreslog slås samman de lagar vars innehåll ligger nära varandra och

upphäva bestämmelser som inte längre tillämpas. Genom detta minskar antalet ledighetslagar.

Ledighetslagstiftningen bör vidare vara så enhetligt utformad som möjligt. Liknande frågor och situationer bör så långt som möjligt regleras på samma sätt, oavsett vilken ledighet det är fråga om. På samma sätt bör reglernas ordningsföljd och systematik göras enhetlig. Målsättningen bör vara att det ska räcka med att känna till hur en av lagarna är uppbyggd för att enkelt kunna hitta även i övriga lagar.

Verket för näringslivsutveckling (Nutek) har regeringens uppdrag att mäta den administrativa kostnad som bland annat arbetsrättslagstiftningen innebär, se Nuteks rapport Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet, R 2006:03. Som framgår av avsnitt 12.3 kommer de ändringar som föreslås i denna promemoria inte att leda till någon betydande minskning av företagens administrativa kostnader såsom dessa har bedömts i Nuteks mätningar. Förslagen väntas dock medföra en enklare hantering av ledighetslagstiftningen särskilt för små arbetsgivare, vilket leder till en minskad administration, även om den exakta kostnadsminskningen är svår att uppskatta.

5 Föräldraledighet

Föräldraledighet är näst efter semester och sjukledighet den vanligaste frånvaroorsaken. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) konstaterade i sitt betänkande att föräldraledighet svarar för drygt fyra procent av den ordinarie arbetstiden (SOU 2003:54, s. 146). Verket för näringslivsutveckling (Nutek), som på regeringens uppdrag mäter den administrativa kostnad som lagstiftningen medför, har konstaterat att föräldraledighetslagen (1995:584) är den enda av ledighetslagarna, förutom semesterlagen (1977:480), som anses innebära en administrativ kostnad (se Nuteks rapport Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet, R 2006:03). De övriga ledighetslagarna tillämpas i så begränsad omfattning att någon kostnadsuppskattning inte kan göras. Det är därför särskilt angeläget att föräldraledighetslagen är lätt att förstå och tillämpa.

Sedan Knas lämnade sitt betänkande år 2003 har föräldraledighetslagen ändrats flera gånger. Flera ledighetsgrunder har tillkommit, ledighet med vårdnadsbidrag och rätt till ledighet för arbetstagare som arbetar med så kallad steglös avräkning enligt 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL).

Föräldraledighetslagen har sedan 2003 även ändrats till följd av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, det så kallade likabehandlingsdirektivet. Ändringarna innebar bland annat att det dittillsvarande kravet på kvalifikationstid för rätt till viss föräldraledighet

avskaffades och att ett diskrimineringsförbud infördes i lagen. Det kan konstateras att den föräldraledighetslag som finns i dag är mer omfattande och mer komplicerad än den som fanns när Knas lade sitt förslag.

5.1 Lagens disposition m.m.

Förslag: Den inledande paragrafen ändras så att det tydligare framgår att även andra än föräldrar i vissa fall har rätt till ledighet enligt lagen. Förteckningen över de olika formerna av föräldraledighet, i nuvarande 3 §, slopas.

Skälen för förslagen

I 1 § föräldraledighetslagen anges att en arbetstagare som är förälder har rätt att vara ledig enligt bestämmelserna i lagen. Därefter anges att även andra än föräldrar har rätt till ledighet. Detta gäller arbetstagare som

1. är rättsliga vårdnadshavare och som vårdar ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagare är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

En förälder kan emellertid i vissa fall överlåta sin rätt till tillfällig föräldrapenning till en annan arbetstagare vilket gör att denne i sin tur har rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen. Att en sådan arbetstagare har rätt till ledighet enligt lagen framgår emellertid inte av första paragrafen.

Föräldraledighetslagen bör vara lättillgänglig. Det är därför angeläget att det i första paragrafen under rubriken "Vilka som omfattas av lagen" kan utläsas för vilka arbetstagare lagen gäller. Uppräkningen av vilka arbetstagare som har rätt till ledighet

enligt lagen bör vara uttömmande. För att uppnå detta bör det i den inledande paragrafen göras ett tillägg om att arbetstagare som utan att vara förälder erhåller tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. AFL, eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § samma lag, har samma rätt till ledighet som en förälder.

I tredje paragrafen i lagen finns en förteckning över de olika former av ledighet som följer av lagen. Knas förslag att den skulle slopas. Samma bedömning görs i denna promemoria. Den översikt som finns i dag fyller ingen egentlig funktion utan bidrar endast till att lagen blir mer svårläst. Den bör därför slopas.

5.1.1 Bestämmelserna om anmälan och förläggning av ledighet

<p>Förslag: Bestämmelserna om anmälan och förläggning av ledighet disponeras om till viss del.</p>

Skälen för förslaget:

Knas förslag att reglerna om anmälan och förläggning av ledighet skulle omdisponeras. Förslaget innebar att reglerna skulle följa i en logisk ordning med regeln om antalet ledighetsperioder först, därefter regeln om anmälan och samråd, följt av reglerna rörande förläggning av ledighet på deltid.

Det är lämpligt att lagen struktureras på ett sätt som gör den lättare att läsa. Bestämmelserna som rör anmälan och förläggning av ledighet bör därför struktureras på det sätt kommittén föreslog.

5.2 Lagens dispositivitet

Förslag: Möjligheten att i kollektivavtal komma överens om den närmare tillämpningen av bestämmelserna om förläggning av hel ledighet och om förbudet mot missgynnande behandling av arbetssökande och arbetstagare slopas.

Det införs en rätt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation avtala om vid vilken tidpunkt arbetsgivaren ska ge arbetstagaren besked om att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål.

Bestämmelsen om i vilka avseenden lagen är dispositiv justeras redaktionellt.

Skälen för bedömningen

Avtal om den närmare tillämpningen av lagen

Föräldraledighetslagen är tvingande. Det är dock möjligt att i vissa fall avtala om avvikelser genom kollektivavtal. Genom ett centralt kollektivavtal är det möjligt att avtala om avvikelser från reglerna om

1. anmälan om ledighet,
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete, samt
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbetet.

Därtill finns en möjlighet att träffa kollektivavtal om den närmare tillämpningen av bestämmelserna om förläggning av hel- och delledighet och förbudet mot missgynnande behandling.

Att avtal får träffas om den närmare tillämpningen av vissa bestämmelser innebär en mer begränsad avtalsfrihet än vad som är fallet när det är möjligt att avvika från en regel genom kollektivavtal. Ett kollektivavtal om den närmare tillämpningen

får inte medföra att arbetstagares rättigheter allmänt sänks under den nivå som regleras i lagen (prop. 1977/78:104, s. 44).

Det är enligt föräldraledighetslagen möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av bestämmelserna om ledighetens förläggning, både när det gäller ledighet på heltid och delledighet. Samtidigt innebär lagen att en arbetstagare själv bestämmer över förläggningen av hel ledighet. Det kan konstateras att det framstår som omöjligt att genom ett centralt kollektivavtal avtala om den närmare tillämpningen om förläggning av hel ledighet utan att inskränka arbetstagarens rättighet att själv bestämma när ledigheten ska tas ut. Syftet med regeln är att göra det möjligt att avtala om förläggning av delledighet för arbetstagare med oregelbunden arbetstid och inte att avtala om hur ledighet på heltid ska förläggas (prop. 1977/78:104, s. 49 f.). Det finns därför inget skäl att behålla en skrivning i lagen om en möjlighet att i kollektivavtal avtala om den närmare förläggningen av hel föräldraledighet. Det bör således tydliggöras att det endast är möjligt att träffa sådana avtal beträffande förläggning av ledighet som innebär en förkortning av arbetstiden.

Förbudet mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen var ursprungligen ganska allmänt formulerat och liknade de nuvarande bestämmelserna om skydd för anställningen i de övriga ledighetslagarna. Det angavs då att arbetstagaren inte på grund av föräldraledighet skulle behöva godta försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor som inte var en nödvändig följd av ledigheten eller någon annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningen och som är en nödvändig följd av ledigheten. Förbudet var då dispositivt genom kollektivavtal på samma sätt som i dag, det vill säga det var möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av regeln. År 2006 preciserades bestämmelsen och utformades på liknande sätt som diskrimineringsförbudet i dåvarande jämställdhetslagen. Möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen av bestämmelsen behölls dock. Som förbudet ser ut i dag får det i det närmaste anses som omöjligt att träffa ett kollektivavtal om

den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande utan att det medför att arbetstagares rättigheter allmänt sänks under den nivå som regleras i lagen. Detta talar således för att möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande behandling bör slopas. När förbudet mot missgynnande behandling infördes år 2006 var avsikten att skyddet för den föräldralediga arbetstagaren i princip skulle vara likvärdigt med skyddet för gravida i den då gällande jämställdhetslagen (1991:433) (prop. 2005/06:185 s. 76). Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen (2008:567), som nu trätt istället för denna, innehåller likvärdiga förbud mot missgynnande. Dessa förbud är fullt ut tvingande. Det är således inte möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av förbudet i diskrimineringslagen. Även detta talar för att det inte heller i föräldraledighetslagen bör vara möjligt att genom kollektivavtal avtala om förbudets närmare tillämpning. Mot denna bakgrund bör möjligheten att avtala om den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande avskaffas.

Vissa undantag för ledighet med tillfällig föräldrapenning

På samma sätt som i dag bör det vara möjligt att genom ett centralt kollektivavtal avtala om avvikelser från reglerna om anmälan och tidpunkten för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete. När det gäller anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. föreslås med hänvisning till ledighetens särskilda karaktär i avsnitt 5.4 att anmälan ska göras så snart som möjligt. Vidare föreslås i avsnitt 5.7 att en arbetstagare som avbryter en sådan ledighet ska ha rätt att omedelbart återgå i tjänst. För att dessa rättigheter ska upprätthållas bör det inte införas möjlighet att i kollektivavtal avtala om avvikelser från dessa regler. Något egentligt behov av att avvika från dessa regler torde heller inte föreligga. Motsvarande regler föreslås i avsnitt 7.1 avseende ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

Avtal om en annan tidsfrist för besked om delledighet

Knas föreslog att föräldraledighetslagen skulle ändras genom att det i kollektivavtal skulle vara möjligt att komma överens om en annan tidsfrist för besked om hur delledighet ska förläggas. Detta får anses vara i linje med övriga avvikelsemöjligheter i lagen. En sådan möjlighet bör därför införas.

Övriga förändringar av bestämmelsen

Bestämmelsen bör i övrigt göras så enkel som möjligt. Den bör därför delas upp i två paragrafer, en som anger huvudregeln, att lagen är tvingande, och en som anger under vilka förhållanden det är möjligt att avtala om avvikelser från lagen. Vidare bör av samma skäl numrerade punkter användas istället för strecksatser i bestämmelsen. En användning av numrerade punkter är också konsekvent med hänsyn till att andra paragrafer i lagen struktureras på det sättet.

Det får vidare anses uppenbart vad som avses med en central arbetstagarorganisation utan att hänvisning behöver göras till lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Hänvisningen till den lagen bör därför utgå. Genom detta uppnås även överensstämmelse med viss annan arbetsrättslig lagstiftning, bland annat i lagen (1982:80) om anställningsskydd, där det anges att avvikelser kan göras från lagen genom kollektivavtal som träffas med en central arbetstagarorganisation utan att en sådan organisation definieras genom en hänvisning till MBL.

5.3 Förenkling av bestämmelserna om ledighet

Utformningen av bestämmelserna om själva rätten till ledighet bör ses över, eftersom vissa av dessa kan upplevas som

komplicerade. Förutom en av bestämmelsen om mammaledighet föreslog Knas inte några ändringar av dessa bestämmelser.

5.3.1 Mammaledighet

Förslag: Regeln om mammaledighet formuleras om.

Skälen för förslagen

Bestämmelsen om mammaledighet reglerar rätten till hel ledighet i samband med barnets födelse, men även ledighet för att amma barnet. Knas föreslog att bestämmelsen skulle ändras så att bestämmelsens första och andra stycke behandlar mammaledighet medan tredje stycket uteslutande behandlar ledighet för att amma barnet.

Bestämmelsen blir enklare att läsa om den disponeras på det sätt som Knas föreslog. Regeln bör därför ändras på detta sätt.

5.3.2 Delledighet med och utan föräldrapenning

Förslag: Reglerna om delledighet samordnas i en bestämmelse.

Skälen för förslaget

En arbetstagare har en generell rätt att vara ledig från sin anställning genom att förkorta arbetstiden med upp till 25 procent till dess att barnet fyllt åtta år eller längre om barnet ännu inte avslutat sitt första skolår. Arbetstiden kan förkortas med mellan en och 25 procent enligt arbetstagarens önskemål, några fasta intervaller finns inte.

Om arbetstagaren uppbär föräldrapenning kan arbetstagaren också förkorta sin arbetstid, med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel. Arbetstagaren har då rätt till ledighet, motsvarande ersättningens omfattning. En arbetstagare kan således även enligt denna regel vara ledig 25 eller 12,5 procent. Föräldrapenning kan utges till dess barnet fyllt åtta år eller har slutat sitt första skolår. Därmed sammanfaller den rätt arbetstagaren har till ledighet med föräldrapenning på deltid med den rätt till ledighet upp till 25 procent som arbetstagaren har även utan ersättning.

Det kan därmed se ut som om bestämmelsen om delledighet med föräldrapenning endast har betydelse i den mån ledigheten är mer omfattande än 25 procent. Regeln har dock en självständig betydelse när det gäller adoptivföräldrars rätt till ledighet eftersom föräldrapenning kan utbetalas till adoptivföräldrar till dess barnet fyller 10 år. En adoptivförälder kan således, under förutsättning att han eller hon uppbär föräldrapenning, förkorta sin arbetstid fram till dess barnet fyller 10 år. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar till dess att barnet fyllt 10 år avser endast delledighet. När det gäller ledighet på heltid anges uttryckligen i lagtexten att rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Det har således inte ansetts lämpligt att adoptivföräldrars rätt till ledighet på heltid ska vara mer omfattande än för andra föräldrar.

De allra flesta arbetstagare som är lediga 25 procent eller mindre har rätt att vara lediga enligt bestämmelsen om en förkortning av arbetstiden utan föräldrapenning, således oavsett om de uppbär ersättning eller inte. Det är lämpligt att det enkelt kan konstateras att en arbetstagare har rätt att vara ledig 25 procent eller mindre, oavsett om föräldrapenning utgår. Först om ledigheten är av större omfattning eller avser ett äldre barn, förutsätter rätten till ledighet att ersättning i form av föräldrapenning utgår till arbetstagaren.

Som huvudregel bör därför i lagen anges att en arbetstagare har rätt till ledighet genom en förkortning av arbetstiden med

upp till en fjärdedel till dess att barnet fyllt åtta år eller slutat sitt första skolår. Därefter bör anges att arbetstagare *därutöver* har rätt till ledighet genom viss förkortning av arbetstiden under förutsättning att arbetstagaren också uppbär föräldrapenning. Ordet ”därutöver” skulle således syfta på dels

1. delledighet i större omfattning än 25 procent, dels
2. ledighet om 25 procent eller 12,5 procent för föräldrar till adopterade barn som är mellan åtta och tio år gamla.

5.3.3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Förslag: I bestämmelsen om ledighet med tillfällig föräldrapenning slopas uppräkningsparagrafer i lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) i de fall en sådan uppräkningsparagraf inte är nödvändig. Bestämmelsen justeras redaktionellt även i övrigt.

Skälen för förslaget

Enligt 8 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt till ledighet då han eller hon uppbär tillfällig föräldrapenning. I bestämmelsen hänvisas till de olika bestämmelser i AFL enligt vilka arbetstagaren kan erhålla tillfällig föräldrapenning. Detta skiljer 8 § från de övriga ledighetsgrunder i lagen som förutsätter en rätt till ersättning. När det gäller hel och delledighet med föräldrapenning hänvisas endast till 4 kap AFL.

Uppräkningsparagrafer i AFL i 8 § gör bestämmelsen relativt svårtillgänglig. Eftersom samtliga fall som ger rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. AFL även ger rätt till ledighet enligt 8 § föräldraledighetslagen, är det inte nödvändigt att belasta lagtexten med denna uppräkningsparagraf. Det bör räcka med att hänvisa till 4 kap. AFL.

5.4 Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd

Förslag: All ledighet med tillfällig föräldrapenning ska anmälas till arbetsgivaren, även sådan som beror på sjukdom eller smitta. Anmälan ska ske så snart som möjligt.

Även vid ledighet med tillfällig föräldrapenning ska arbetstagaren, om det är möjligt, ange hur länge ledigheten planeras pågå.

Skyldigheten att samråda om andra frågor än föräldraledighetens förläggning slopas.

Skälen för förslagen

I föräldraledighetslagen föreskrivs att en arbetstagare ska anmäla ledighet. Ledighet med tillfällig föräldrapenning ska arbetstagaren anmäla minst en vecka i förväg. Beror ledigheten på sjukdom eller smitta finns dock ingen skyldighet att anmäla ledigheten i förväg. Vidare föreskrivs i dag en skyldighet att samråda om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten när det gäller all föräldraledighet. Arbetstagaren ska också uppge hur länge ledigheten beräknas pågå. Avser ledigheten ledighet med tillfällig föräldrapenning behöver arbetstagaren dock inte uppskatta ledighetens längd.

Knas föreslog att det skulle tydliggöras i lagen att all ledighet ska anmälas. Anmälan vid ledighet med tillfällig föräldrapenning föreslogs lämnas så snart som möjligt. Vidare föreslog Knas att det skulle införas en generell skyldighet att, om så kan ske, samråda om ledighetens förläggning och uppge ledighetens längd.

I alla ledighetslagar finns eller föreslås i denna promemoria en skyldighet att anmäla ledighet, samråda om ledighetens förläggning och att uppskatta ledighetens längd. Detta leder till en ökad förutsebarhet för arbetsgivaren och underlättar

planeringen av verksamheten under arbetstagarens frånvaro. Regler av detta slag bör införas även i föräldraledighetslagen.

I de övriga ledighetslagarna föreslås genomgående att anmälan ska ske två månader innan ledighetens början, eller i det fall det rör sig om brådskande ledigheter, så snart som möjligt. Eftersom föräldraledighet är något som normalt kan förutses i förväg bör anmälan om ledighet lämnas två månader innan ledighetens början. När det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning bör det dock inte finnas någon bestämd anmälningstid eftersom det kan vara svårt för en arbetstagare att förutse ett behov av att vara ledig, särskilt när det gäller ledighet som beror på sjukdom eller smitta. Det bör således regleras att anmälan om ledighet med tillfällig föräldrapenning ska lämnas så snart som möjligt. I vissa fall, till exempel om en arbetstagare akut måste ta ledighet för att ta hand om ett sjukt barn, kan ”så snart som möjligt” innebära att anmälan får lämnas först i efterhand.

Skyldigheten för arbetstagaren att samråda med arbetsgivaren och uppge ledighetens längd bör av samma skäl upprätthållas endast om det är möjligt. Genom detta kan även ledighet med tillfällig föräldrapenning omfattas av regleringen. Som huvudregel bör således en arbetstagare samråda med arbetsgivaren och uppge hur länge ledigheten beräknas pågå även när det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Det är mindre lämpligt att som i dag föreskriva en skyldighet att samråda om andra frågor som rör ledigheten när det inte är tydligt vad som avses. Lagtexten bör göras så klar och tydlig som möjligt. Eftersom syftet med samrådet primärt är att diskutera ledighetens förläggning bör det räcka med att föreskriva just detta.

5.5 Hur ledigheten får tas ut

Förslag: Reglerna om hur ledighet får tas ut samlas i en bestämmelse. Det förtydligas samtidigt att arbetstagaren bestämmer över hur ledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas.

Regeln om antalet ledighetsperioder per år omformuleras.

Skälen för förslaget

I dag regleras hur ledighet får tas ut i två olika bestämmelser, en som avser hur hel ledighet ska förläggas och en som avser hur ledighet får tas ut vid förkortad arbetstid. Vidare måste, som Knas anfört i sitt betänkande (se SOU 2003:54 s. 152 ff), gällande rätt anses innebära att arbetstagaren har rätt att bestämma över hur ledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas, både när det gäller delledighet och hel ledighet. Detta framgår uttryckligen av lagen när det gäller hel ledighet men inte när det gäller delledighet.

Knas föreslog att bestämmelserna om hur ledighet ska förläggas skulle samlas i en regel och att det skulle förtydligas att arbetstagaren bestämmer över hur delledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas.

Det är av förenklingsskäl lämpligt att reglera hur ledighet får tas ut i en och samma bestämmelse och att där hänvisa till de eventuella begränsningar beträffande förläggningsen som finns i andra bestämmelser. Det bör därför, som Knas föreslog, anges att en arbetstagare får ta ut ledighet, den eller de dagar eller vid de tidpunkter som arbetstagaren begär. Genom detta omfattas dels möjligheten att ta hel ledighet en kortare eller längre period, dels möjligheten att förkorta arbetstiden genom att begära ledigt viss dag i veckan eller sprida ledigheten över vissa eller alla av arbetsveckans dagar.

Det är vidare lämpligt att det i bestämmelsen om ledighetens förläggning förtydligas att en arbetstagare har rätt att bestämma över hur delledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas. Ett sådant ledighetsbehov uppstår oftast akut, särskilt när det gäller smitta eller sjukdom hos barnet. Reglerna om vem som bestämmer över förläggningen av ledighet med tillfällig föräldrapenning bör vara tydliga, oberoende av under vilka omständigheter ledigheten tas ut, eller om den avser delledighet eller ledighet en hel dag. För att undvika oklarhet bör det därför, på sätt som Knas föreslagit, förtydligas att arbetstagaren bestämmer över ledighetens förläggning vid ledighet med tillfällig föräldrapenning oavsett om det gäller delledighet eller hel ledighet. Förtydligandet åstadkoms genom skrivningen i bestämmelsen att ledigheten får tas ut antingen vid den eller de dagar eller *vid de tidpunkter* som arbetstagaren begär.

Vidare bör regeln som anger under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt att vara ledig under fler än tre perioder per år omformuleras för att bli mer lättläst.

5.5.1 Förläggning av hel ledighet

Förslag: Regeln om att hel ledighet, om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren, ska förläggas så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning slopas.

Skälen för förslagen

Enligt föräldraledighetslagen ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Hel ledighet ska vidare, om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren, förläggas så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Knas föreslog att den senare bestämmelsen skulle slopas eftersom syftet med regeln uppnås redan genom det samråd som

arbetstagaren ska ha med arbetsgivaren om ledighetens förläggning.

Utgångspunkten bör i enlighet med vad som för närvarande gäller vara att en arbetstagare får ta ut hel föräldraledighet den eller de dagar arbetstagaren begär. Den nuvarande regeln om att ledigheten, om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren, ska förläggas så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning, innebär en så liten inskränkning i arbetstagarens bestämmanderätt över hur ledigheten ska förläggas att den inte fyller någon egentlig funktion. Det viktiga är att slå fast att arbetsgivaren och arbetstagare så långt som möjligt ska komma överens om en förläggning av ledigheten som är acceptabel för båda. Detta uppnås redan genom det samråd som arbetstagaren och arbetsgivaren ska ha om förläggningen av ledigheten. De abstrakta begreppen ”utan olägenhet” och ”påtaglig störning” bör därmed tas bort.

5.5.2 Förläggning av delledighet

Förslag: Det förtydligas vilka beslut rörande förläggning av delledighet som arbetsgivaren är förhindrad att fatta.

Skälen för förslagen

Enligt föräldraledighetslagen ska arbetstagaren och arbetsgivaren samråda om förläggningen av delledighet. Om de inte kan komma överens om hur ledigheten ska förläggas ska arbetsgivaren förlägga den enligt arbetstagarens önskemål. Om en sådan förläggning av ledigheten skulle medföra en påtaglig störning av verksamheten, det vill säga att verksamheten utsätts för stora påfrestningar, får arbetsgivaren bestämma en annan förläggning. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke förlägga delledigheten på annat sätt än att sprida den över veckans samtliga arbetsdagar, dela upp ledigheten under

dagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Knas förslag inga förändringar i dessa bestämmelser.

Regeln i föräldraledighetslagen som anger begränsningen av arbetsgivarens beslut rörande förläggning av delledighet när verksamheten påtagligt störs är svårtillgänglig. Vad som avses med att ledigheten, om inte arbetstagaren skulle samtycka till en annan förläggning, endast får spridas över veckans dagar eller förläggas till arbetsdagens början eller slut kan anses tydligt. En arbetstagare kan inte hindras från att förkorta sin arbetsdag. Däremot kan en arbetstagare som har begärt ledigt en dag i veckan, om verksamheten påtagligt störs av detta, tvingas ta ut ledigheten fördelad på samtliga dagar under arbetsveckan.

Att ledigheten inte utan arbetstagarens samtycke får delas upp under dagen följer emellertid redan av regeln att ledigheten inte utan samtycke får förläggas till någon annan tid än dagens början eller slut. Bestämmelsen bör omformuleras så att den blir mer lättläst.

5.6 Arbetsgivarens information om beslut om delledighet

Förslag: En arbetsgivare som inte förlägger delledighet enligt arbetstagarens önskemål ska meddela detta till arbetstagaren senast en månad före ledighetens början. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera arbetstagarens fackliga organisation tas bort.

Skälen för förslagen

Enligt gällande rätt ska en arbetsgivare som inte förlägger delledighet enligt arbetstagarens önskemål meddela detta till arbetstagaren och arbetstagarens fackliga organisation senast två

veckor före ledighetens början. I de fall besked inte kan lämnas två veckor före ledighetens början, till exempel om arbetstagaren inte iakttagit sin tvåmånadersfrist för att anmäla ledigheten, ska besked lämnas så snart som möjligt.

Knas föreslog att tidsfristen skulle ändras till en månad före ledigheten början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Som tidigare nämnts, se avsnitt 4.2, är syftet med förslagen i denna promemoria bland annat att se till att de olika ledighetslagarna så långt som möjligt ska innehålla enhetliga regler. Av detta skäl bör även tidsfristerna i de olika lagarna vara lika långa. Det föreslås generellt att besked om att ledighet inte beviljas (lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, avsnitt 8.4) eller skjuts upp (lagen om rätt till ledighet för utbildning, avsnitt 6.1.6) ska meddelas senast en månad innan ledigheten ska påbörjas. Besked om att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål bör även det lämnas en månad före ledighetens början, eller om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Verket för näringslivsutveckling (Nutek) har bedömt att arbetsgivarens skyldighet att informera den fackliga organisationen om att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål medför en årlig administrativ kostnad på 880 000 kr (se Nuteks rapport R 2006:03, s. 135). I syfte att minska arbetsgivarens administrativa kostnader bör informationsskyldigheten tas bort. Syftet med regeln, att facket ska få kännedom om att ledighet inte har förlagts enligt arbetstagarens önskemål och därmed påkalla förhandling, kan tillgodoses genom att en arbetstagare som är missnöjd med beslutet själv informerar sin fackliga organisation om saken. Organisationen har då möjlighet att påkalla förhandling.

5.7 Arbetstagarens återgång i arbete

Förslag: Arbetsgivaren har inte rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete vid ledighet med tillfällig föräldrapenning. Det tydliggörs att arbetsgivaren inte kan skjuta upp återgången i arbete längre än till dess att ledigheten planerats upphöra.

Skälen för förslaget

Enligt föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt att avbryta sin ledighet och återgå i tjänst. Om ledighet har varit avsedd att pågå en månad eller mer har arbetsgivaren rätt att skjuta upp återgången i arbete i högst en månad efter att arbetstagaren underrättat om att han eller hon vill återgå i tjänst. Det är emellertid inte möjligt att skjuta upp återgången i arbete vid ledighet med tillfällig föräldrapenning.

I avsnitt 5.4 föreslås att det ska införas en skyldighet för arbetstagaren att uppge hur länge ledighet är planerad att pågå även när det gäller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Det ligger i sakens natur att det är svårt att bestämma ledighetens längd när denna beror på smitta eller sjukdom. Om ledigheten har uppskattats pågå längre än en månad kan det anses vara alltför betungande för arbetstagaren att, om ledighetsbehovet upphör, hindras från att omedelbart återgå i tjänst. En arbetstagare som är ledig för tillfällig vård av barn bör därför även i fortsättningen ha rätt att återgå i arbete så snart som behov av sådan ledighet inte längre finns. Att detta är fallet bör framgå av lagtexten. Detta bör inte heller vålla några problem för arbetsgivaren. Eftersom frånvarons längd i de fall den beror på smitta eller sjukdom är så osäker får det antas att arbetsgivaren och arbetstagaren under ledigheten fortlöpande för en dialog om när ledigheten kommer att upphöra. Därmed bör arbetsgivaren

kunna hantera arbetstagarens återgång i arbete så att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning.

Regeln om att återgång i arbete kan skjutas upp tar sikte på situationen att arbetsgivaren ska få möjlighet att anpassa verksamheten för att åter ta emot arbetstagaren då denne avbryter en längre planerad ledighet. Det kan till exempel finnas en vikarie vars anställning måste avslutas. Eftersom arbetsgivaren alltid måste räkna med att arbetstagaren kommer att återgå i tjänst senast när han eller hon anmält att ledigheten ska upphöra kan återgången i arbete inte skjutas upp längre än så. Detta framgår emellertid inte tydligt av lagtexten i dag. Det bör därför tydliggöras att en arbetsgivare inte kan skjuta upp ledigheten längre än till dess att arbetstagaren uppgivit att han eller hon skulle återgått i arbete.

6 Ledighet för utbildning

6.1 En ny lag om rätt till ledighet för utbildning

Förslag: Bestämmelserna om studieledighet och ledighet för svenskundervisning för invandrare samordnas i en ny lag om ledighet för utbildning. Den nuvarande lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare upphävs.

Skälen för förslaget

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) föreslog i sitt betänkande SOU 2003:54 att lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare skulle samordnas i en ny lag om ledighet för utbildning.

Bestämmelserna i studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare kan lämpligen, på sätt som Knas föreslog, samordnas i en ny lag eftersom båda lagarna reglerar rätten till ledighet för utbildning.

6.1.1 Rätten till ledighet

Förslag: En arbetstagare ska ha rätt till behövlig ledighet för att delta i studier.

Skälen för förslaget

I dag anges i studieledighetslagen att en arbetstagare som *vill undergå* utbildning har rätt till ledighet. Syftet är emellertid inte att en arbetstagare ska ha rätt att vara ledig enbart för att han eller hon har en önskan att påbörja en utbildning, utan att ledigheten faktiskt ska användas till studier. I lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare anges att en arbetstagare som har antagits till svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) har rätt att vara ledig för att delta i undervisning enligt lagen.

Det är lämpligt att lagen är tydlig i detta avseende. Det bör därför anges att en arbetstagare har rätt till behövlig ledighet för att delta i utbildning. Orden ”vill undergå” i den nu gällande studieledighetslagen bör således inte användas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Att arbetstagaren har antagits till utbildning är även fortsättningsvis en förutsättning för rätt till ledighet eftersom rätten till ledighet förutsätter att arbetstagaren deltar i utbildning. Detta behöver därför inte särskilt anges i lagen.

6.1.2 Avvikande bestämmelser i annan författning

Förslag: Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från den nya lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, gäller den bestämmelsen. Regeln i den nuvarande studieledighetslagen om att det beträffande förläggning av ledighet kan meddelas avvikande bestämmelser även genom annan författning än lag för vissa kategorier av anställda slopas.

Skälen för förslagen

Rätt till ledighet från anställningen för att delta i utbildning finns också i andra lagar än studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Ledighet för utbildning av skyddsombud regleras i 6 kap. 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160). Där anges bland annat att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt har ansvar för att skyddsombudet får erforderlig utbildning och att skyddsombudet har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. Även lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) tillämpas vid ledighet för skyddsombud som utsetts av en facklig organisation, en hänvisning om detta finns i 6 kap. 16 § arbetsmiljölagen. Vidare finns i 6 § förtroendemannalagen regler om rätt till ledighet för en facklig förtroendeman i den mån det behövs för att fullgöra det fackliga uppdraget.

Ledighet för skyddsombud och fackliga förtroendemen bör även fortsättningsvis regleras i arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen utan att omfattas av de begränsningar av rätten till ledighet som föreskrivs i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. En hänvisning om detta bör således införas i lagens inledande bestämmelse.

Det finns i dag enligt studieledighetslagen möjlighet att meddela avvikande regler avseende ledighetens förläggning i annan författning än lag beträffande vissa arbetstagare på det

statliga området. Regeln infördes vid lagens ikraftträdande (prop. 1974:148 s. 61 f.) för att arbetsgivaren skulle ges möjlighet att utfärda särskilda föreskrifter om ledighetens förläggning när det var nödvändigt för att trygga viktiga samhällsfunktioner och därmed jämförliga intressen. Det förutsattes samtidigt att möjligheten skulle utnyttjas restriktivt.

Det förefaller emellertid som om möjligheten att meddela särskilda föreskrifter inte har utnyttjats. Det synes heller inte finnas något behov av att behålla den möjligheten. Huvudregeln bör alltjämt vara att reglerna för offentligt anställda ska vara lika som för andra anställda. Möjligheten att meddela avvikande regler om ledighetens förläggning i annan författning än lag för arbetstagare på det statliga området bör därmed slopas. Behövs särregler finns det möjlighet att avtala om sådana i kollektivavtal.

6.1.3 Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

Förslag: Lagen ska vara tvingande till arbetstagarens förmån. Det ska dock vara möjligt att göra undantag från vissa regler genom centrala kollektivavtal.

Möjligheterna att genom kollektivavtal avvika från lagen utökas jämfört med den nuvarande studieledighetslagen. Utökningen avser möjligheter att i centrala kollektivavtal avvika från regler om arbetstagarens anmälan om annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare, om arbetsgivarens möjlighet att senarelägga annan ledighet än ledighet för svenskundervisning för invandrare, om att arbetsgivarens besked om ett senareläggande av ledigheten ska ske senast en månad före ledighetens början.

Genom ett kollektivavtal får det även avtalas om den närmare tillämpningen i fråga om skydd för anställningsvillkoren.

Skälen för förslaget

Studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare är tvingande. Avtal som inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagarna är ogiltiga. Det är dock möjligt att genom kollektivavtal avtala om avvikelser från vissa av lagarnas bestämmelser. Genom kollektivavtal är det möjligt att avvika från den nuvarande studieledighetslagen när det gäller kvalifikationstiden, arbetsgivarens underrättelse om att ledigheten senareläggs, arbetsgivarens möjlighet att senarelägga ledighet med facketts samtycke, prioritetsordningen mellan arbetstagare som inte samtidigt kan beviljas ledigt och villkoren för när arbetsgivaren kan skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete, om ledigheten avbryts. Vidare kan den närmare innebörden av skyddet för anställningsvillkoren bestämmas i kollektivavtal.

Enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare är det möjligt att i kollektivavtal avtala om avvikelser från reglerna om att arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om ledigheten senast en månad före ledighetens början och om arbetsgivarens möjlighet att senarelägga arbetstagarens återgång i arbete om ledigheten avbryts. Vidare kan den närmare tillämpningen av regeln om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas i kollektivavtal.

Knas föreslog vissa förändringar av möjligheten att genom kollektivavtal avtala om avvikelser från lagen. Bland annat föreslog Knas att det skulle vara möjligt att avtala om avvikelse från reglerna om att arbetstagaren inom viss tid ska anmäla ledigheten, att arbetsgivarens besked om att ett senareläggande av ledigheten ska ske senast en månad före ledighetens början, den närmare tillämpningen av innebörden i uttrycket ”utbildningstillfälle” när det gäller arbetsgivarens beslut om att senarelägga utbildning samt arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete och arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp återgången. Därtill föreslog Knas att det skulle vara möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av kvalifikationstiden och regeln om skydd för anställningsvillkoren.

Den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör på samma sätt som studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare vara tvingande. Det bör således inte vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen som inskränker en arbetstages rättigheter enligt lagen. Att lagen är tvingande hindrar dock inte att det avtalas om mer förmånliga regler för arbetstagaren. Det bör vidare vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen om rätt till ledighet för utbildning genom centrala kollektivavtal på samma sätt som från den nuvarande studieledighetslagen och lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare. Således bör det vara möjligt att avvika från regeln om kvalifikationstid genom kollektivavtal och regeln om arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten för annan utbildning än svenskundervisning för invandrare. Att den senare avvikelsemöjlighet föreslås är särskilt viktigt mot

bakgrund av att arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp ledigheten föreslås inskränkas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning jämfört med vad som gäller i dag, se vidare avsnitt 6.1.6. Det gör det också möjligt för arbetsmarknadens parter att anpassa ledighetens förläggning till de särskilda förhållanden som råder i respektive bransch. Det bör även i den nya lagen om ledighet för utbildning vara möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren.

I avsnitt 6.1.4 och 6.1.6 anförs att ledighet för svenskundervisning för invandrare bör kunna påbörjas så snart som möjligt och att sådan ledighet varken bör omfattas av kvalifikationstid eller kunna senareläggas. Det bör därför inte heller vara möjligt att avtala om att kvalifikationstid ska krävas för ledighet för svenskundervisning för invandrare eller att sådan ledighet ska kunna skjutas upp.

Avvikelsemöjligheterna genom kollektivavtal i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör vidare överensstämma med de som föreslås i övriga ledighetslagar. Utöver vad som gäller i nuvarande lagar bör därmed införas möjlighet att avtala om avvikelser från regeln om arbetstagarens anmälan om ledighet. Eftersom ledighet för svenskundervisning för invandrare ska kunna påbörjas så snart som möjligt bör denna avvikelsemöjlighet inte omfatta anmälan till sådan ledighet. Vidare bör det vara möjligt att avtala om avvikelser från tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp och tidpunkten för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete.

Flera av de bestämmelser som i dag är möjliga att avvika från genom kollektivavtal enligt studieledighetslagen föreslås upphävas genom den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Därmed behöver frågan om eventuell dispositivitet i dessa delar inte övervägas.

När det gäller den lagtekniska utformningen av reglerna om lagens dispositivitet bör dessa av samma skäl som angetts i avsnitt 5.2 när det gäller föräldraledighetslagen (1995:584) göras mer lättlästa än i den nuvarande studieledighetslagen.

6.1.4 Kvalifikationstid

Förslag: En arbetstagaren ska ha varit anställd i sex månader eller tolv månader under de senaste två åren vid ledighetens början för att ha rätt till ledighet enligt lagen. Någon kvalifikationstid ska dock inte gälla för ledighet för svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100).

Skälen för förslaget

Av ledighetslagarna är det endast studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet som innehåller regler om kvalifikationstid, det vill säga regler om att arbetstagaren måste ha varit anställd en viss tid för att ha rätt till ledighet. För ledighet för facklig utbildning krävs dock enligt studieledighetslagen inte någon minsta anställningstid. I lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare finns inga regler om kvalifikationstid.

Knas föreslog att det skulle införas en generell kvalifikationstid för rätt till ledighet för studier, som således skulle omfatta även ledighet för svenskundervisning för invandrare. Vidare föreslogs att möjligheten att i kollektivavtal avtala om avvikelser från denna regel skulle slopas. Syftet med förslaget var att uppnå överensstämmelse med föräldraledighetslagen, som då hade regler om kvalifikationstid, och med lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

Sedan Knas lämnade sitt förslag har kvalifikationstiden avskaffats i föräldraledighetslagen. Sådana regler finns nu som nämnts endast i studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Därmed skulle det av samordningsskäl kunna övervägas om kvalifikationstid skulle slopas även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Detta kan emellertid inte anses rimligt. Ledighet för utbildning bör liksom i dag kunna pågå under så lång tid som behövs. Den

kan därför omfatta relativt långa perioder. Med en så generös rätt till ledighet innebär kvalifikationstiden en trygghet för arbetsgivaren som kan räkna med att en nyanställd arbetstagare inte genast begär ledigt från sin anställning. Längden på kvalifikationstiden är väl avvägd i den nu gällande studieledighetslagen, sex månader eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, och bör vara densamma i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning.

Om lagstiftningen ska förenklas bör samma regler gälla för all typ av ledighet så långt det är möjligt. Kvalifikationstid bör därför även omfatta ledighet för facklig verksamhet. När det gäller ledighet för svenskundervisning för invandrare finns det dock mycket som talar för att sådan ledighet inte ska omfattas av en kvalifikationstid. Svenskundervisning för invandrare bör, som nämnts i avsnitt 3.3, finnas att tillgå så snart som möjligt efter att den nyanlände har bosatt sig i en kommun och gärna kombineras med praktik eller anställning för att den nyanlände snabbt ska ha möjlighet att lära sig språket. Mot denna bakgrund bör svenskundervisning undantas från den i övrigt generella kvalifikationstiden. För att det inte ska uppstå tveksamheter när det gäller att definiera vad svenskundervisning för invandrare är bör det hänvisas till 13 kap. skollagen, där det framgår vad som menas med svenskundervisning för invandrare.

6.1.5 Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd

Förslag: En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Skälen för förslaget

Enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare ska en arbetstagare anmäla ledighet för svenskundervisning minst en månad innan ledighetens början. Det är möjligt att i kollektivavtal avtala om avvikelser från regeln om anmälan. När det gäller ledighet för annan utbildning finns inga regler om anmälningstid. Däremot kan arbetsgivaren enligt studieledighetslagen skjuta upp ledigheten en viss tid efter att "framställning gjordes" om ledighet. Det finns vidare ingen skyldighet enligt den nuvarande studieledighetslagen att samråda om ledighetens förläggning. Inte heller finns någon skyldighet för arbetstagare att uppge hur länge ledigheten ska pågå. I övriga ledighetslagar finns regelmässigt regler om anmälan.

Knas föreslog att en arbetstagare skulle anmäla ledighet, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och uppge hur länge ledigheten ska pågå när det gäller all ledighet för utbildning.

Utgångspunkten i denna promemoria är, som framgått av avsnitt 4.1, att reglerna i de olika ledighetslagarna så långt som möjligt bör utformas på samma sätt. I de övriga ledighetslagarna föreslås genomgående att anmälan ska ske två månader innan ledighetens början, eller i det fall det rör sig om brådskande ledigheter, så snart som möjligt. I likhet med detta bör även i den lag som föreslås om rätt till ledighet för utbildning införas en

skyldighet att anmäla ledigheten. Eftersom ledighet för utbildning är något som normalt kan förutses i förväg bör anmälan lämnas två månader innan ledighetens början. Det förekommer dock att besked om att arbetstagaren antagits till en utbildning lämnas sent. Det bör därför finnas en möjlighet att, om det inte är möjligt att anmäla ledigheten senast två månader i förväg, lämna in anmälan så snart som möjligt.

Det bör vidare eftersträvas att ledighet förläggs på ett sätt som passar både arbetsgivaren och arbetstagaren. En utgångspunkt bör därmed vara att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om hur ledigheten ska förläggas. För att arbetsgivaren ska ha möjlighet att planera sin verksamhet bör en arbetstagare även ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Skyldigheten att samråda och uppskatta ledighetens längd bör liksom förslaget i avsnitt 8.3 beträffande lagen (1997:1293) om ledighet för att bedriva näringsverksamhet upprätthållas utan undantag. Om det under en pågående ledighet står klart att den behöver förlängas får arbetstagaren begära ytterligare ledighet enligt lagen.

6.1.6 Arbetsgivarens möjlighet att senarelägga ledigheten

Förslag: En arbetsgivare får skjuta upp ledigheten i högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. Detta gäller dock inte ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100). Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka får dock arbetsgivaren skjuta upp ledigheten i högst två veckor efter anmälan.

Besked om uppskjutandet och skälen för detta ska lämnas till arbetstagaren senast en månad, eller så snart som möjligt, före ledighetens början.

Skälen för förslaget

Arbetsgivarens möjlighet att senarelägga utbildningen

En arbetsgivare har enligt studieledighetslagen möjlighet att skjuta upp arbetstagarens ledighet. Som framgår av avsnitt 3.2 är reglerna kring detta relativt komplicerade. Någon möjlighet att senarelägga svenskundervisning för invandrare finns dock inte.

Knas föreslog att arbetsgivaren endast skulle kunna skjuta upp ledigheten en gång och i högst sex månader. Om ledigheten avser facklig verksamhet som per utbildningstillfälle uppgår till högst en vecka skulle arbetsgivaren kunna skjuta upp ledigheten i högst två veckor. Därmed föreslogs även att rätten till domstolsprövning skulle avskaffas.

Regler om att en arbetsgivare kan senarelägga arbetstagarens utbildning bör införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Arbetsgivaren har ett intresse av att verksamheten ska kunna fortgå utan störning och bör därmed ha möjlighet att skjuta upp en längre ledighet för utbildning. Det finns dock ett behov av att förtydliga och renodla bestämmelserna om detta på

samma sätt som Knas föreslog. Har arbetsgivaren möjlighet att skjuta på ledigheten i sex månader, bör arbetsgivaren ha tillräckligt med tid att planera hur frånvaron ska kunna hanteras. Ledigheten bör därmed inte kunna skjutas upp ytterligare. Möjligheten att senarelägga utbildning i sex månader bör gälla all utbildning, utom ledighet för svenskundervisning för invandrare, se vidare nedan, och facklig utbildning som per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka.

Ur facklig synvinkel bör det finnas möjlighet att erbjuda arbetstagare kortare facklig utbildning utan att den kan skjutas upp alltför länge. Eftersom det handlar om kort ledighet, högst en vecka per utbildningstillfälle, påverkas normalt sett inte heller verksamheten i särskilt stor utsträckning. Ledighet som avser facklig verksamhet och pågår i högst en vecka per utbildningstillfälle bör därför inte kunna skjutas upp i mer än två veckor.

Regeln om att arbetsgivaren har en möjlighet att skjuta upp ledigheten bör utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Svenskundervisning för invandrare bör inte kunna senareläggas

Knas föreslog att en arbetsgivare även skulle kunna senarelägga ledighet för svenskundervisning för invandrare. Skälet till förslaget var att denna ledighet skulle omfattas av samma regler som övrig ledighet.

Svenskundervisning för invandrare bör dock inte omfattas av en möjlighet för arbetsgivaren att senarelägga utbildningen. Det är, som nämnts ovan i avsnitt 6.1.4, viktigt att sådan utbildning kan påbörjas så snart som möjligt.

Beslutet om att senarelägga utbildning

Enligt studieledighetslagen ska arbetsgivaren lämna besked om att utbildningen senareläggs både till arbetstagaren och arbetstagarens fackliga organisation. Beslutet ska lämnas genast.

Det är önskvärt av förenklings-skäl att de olika tidsfristerna i de olika ledighetslagarna är lika långa. Det föreslås generellt att negativa besked, till exempel att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål (föräldraledighetslagen) eller att ledighet inte beviljas (lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet) ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan ledigheten ska påbörjas. Därmed bör även arbetsgivarens beslut att senarelägga utbildningen enligt den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning lämnas till arbetstagaren senast en månad före ledighetens början. Om detta inte är möjligt, till exempel för att arbetstagaren har anmält sin ledighet senare än så, bör beslutet lämnas så snart som möjligt.

Det bör undvikas att i lagstiftning ålägga arbetsgivare informationskrav som inte är nödvändiga, eftersom dessa kan medföra administrativa kostnader. Av detta skäl bör det i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning inte föreskrivas någon skyldighet för arbetsgivaren att underrätta arbetstagarens fackliga organisation om att ledigheten skjuts upp. Är arbetstagaren missnöjd med beslutet kan han eller hon själv ta upp detta med sin fackliga organisation.

Regler om domstolsprövning slopas

När det inte finns någon möjlighet för arbetsgivaren att senarelägga ledighet för utbildning mer än en gång medför detta att det inte heller behövs några regler om domstolsprövning av ledighet som blivit uppskjuten en viss tid. Detta bidrar till en enklare lag.

Prioritetsregeln

I dag gäller enligt studieledighetslagen att om flera arbetstagare samtidigt begär ledigt ska arbetsgivaren i första hand prioritera den som vill gå en facklig utbildning, i andra hand den som inte har nioårig grundskola och i sista hand den som har obekvämt arbetstid. Knas förordade att regeln skulle avskaffas.

När ledighet på sätt som ovan endast föreslås kunna skjutas upp i sex månader och sedan måste läggas ut finns inte längre något behov för arbetsgivaren att prioritera bland de arbetstagare som vill ha ledigt. Rätten till ledigheten efter senareläggningen är ovillkorlig. Någon prioritetsregel bör därmed inte införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning.

6.1.7 Fackligt tolkningsföretråde

Förslag: En facklig organisation ska ha tolkningsföretråde i frågan om en utbildning avser facklig verksamhet eller inte.

Skälen för förslaget

Den nuvarande studieledighetslagen är den enda av ledighetslagarna som innehåller regler om tolkningsföretråde. I lagen föreskrivs att den lokala fackliga organisationens mening ska gälla vid en tvist om hur lagen eller en kollektivavtalsbestämmelse som har ersatt lagen ska tolkas, till dess att tvisten slutligen avgjorts. Den fackliga organisationens tolkningsföretråde gäller i en rad frågor, bland annat frågan om arbetstagarens anställningstid, om en utbildning avser fackliga frågor och om vilken arbetstagare som ska ha företrädelse till utbildning om flera arbetstagare vill vara lediga samtidigt.

Knas föreslog att tolkningsföreträdet skulle slopas med det undantaget att den fackliga organisationen fortfarande skulle ha tolkningsföreträdelse när det gäller frågan om en utbildning avser

facklig verksamhet. Knas föreslog även att facket skadeståndsskyldighet vid missbruk av tolkningsföretråde skulle avskaffas.

Utbildning som avser facklig verksamhet bör enligt vad som föreslås i avsnitt 6.1.6 särbehandlas i ett visst avseende. Det kan därför antas att det kommer att vara viktigt att kunna fastställa i vilken mån en utbildning avser fackliga frågor eller inte. Eftersom den fackliga organisationens tolkning i detta fall är viktig bör dess tolkningsföretråde i den delen behållas. Eftersom regler om tolkningsföreträdet saknas i övriga ledighetslagar och eftersom lagen förenklas om tolkningsföretråde endast omfattar detta fall bör det i övrigt i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning inte införas sådana regler.

Med tolkningsföretråde följer vidare ett ansvar för att detta inte missbrukas. Av detta skäl är regler om tolkningsföretråde normalt sett förenat med skadeståndsansvar för den fackliga organisationen, se till exempel 33, 34 och 57 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Det finns inget skäl att avvika från denna princip i lagen om rätt till ledighet för utbildning. En facklig organisation bör utöva sitt tolkningsföretråde under skadeståndsansvar även i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning.

6.1.8 Rätten att återgå i arbete

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

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

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

Skälen för förslaget

Om en arbetstagare avbryter ledigheten har en arbetsgivare enligt studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare möjlighet att senarelägga återgången i arbete två veckor efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren om att han eller hon vill återgå i tjänst. I studieledighetslagen finns även en regel som innebär att arbetsgivaren, om frånvaron har varat i ett år, kan senarelägga återgången i arbete en månad efter underrättelsen.

Knas föreslog att fristerna skulle ändras. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer föreslog kommittén att arbetsgivaren skulle kunna skjuta upp återgången högst en månad efter att arbetstagaren lämnat sin underrättelse.

En bestämmelse om att arbetsgivaren har rätt att skjuta upp återgången i arbete om arbetstagaren avbryter sin ledighet finns i de flesta andra ledighetslagar. Bestämmelsen bör utformas på samma sätt i alla lagarna. På samma sätt som i övriga ledighetslagar bör det även i lagen om rätt till ledighet för utbildning förtydligas att en arbetstagare alltid har rätt att

återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

6.1.9 Anställningsskydd och skydd för anställningsvillkoren

Förslag: Regler om skydd för anställningen och anställningsvillkoren införs i den nya lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Skälen för förslagen

I nuvarande studieleighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare finns regler om skydd för anställningen och anställningsvillkoren. Motsvarande regler bör införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning.

6.1.10 Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet samt regler om preskription och rättegång

Förslag: Reglerna som rör skadeståndsskyldighet, preskription och rättegång utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Skälen för förslaget

I studieleighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare finns regler som innebär att en arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skyldig att betala skadestånd. En arbetstagarorganisation kan också i en viss särskild situation kan ådra sig skadeståndsskyldighet enligt studieleighetslagen, se avsnitt 6.1.7. Av båda lagarna följer vidare att en uppsägning eller ett avskedande kan ogiltigförklaras

om detta sker enbart för att arbetstagaren är ledig för utbildning. För att kunna föra en talan enligt lagarna krävs att den som har ett anspråk gör gällande detta inom de preskriptionsfrister som anges i lagarna. Iakttas inte dessa tidsfrister kan möjligheten att föra talan gå förlorad.

De preskriptionsregler som gäller enligt studieledighetslagen avviker från vad som gäller enligt övriga ledighetslagar. När det gäller tvister enligt studieledighetslagen som avser löneanspråk, anställningsförmåner eller skadestånd på grund av uppsägning innebär bestämmelserna att en arbetsgivare, arbetstagare eller facklig organisation måste underrätta motparten om anspråket inom fyra månader efter att skadan inträffade. Om det inom denna tid har påkallats förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller kollektivavtal ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. Enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister följer vidare att en kärande som har förhandlingsrätt måste påkalla förhandling inom fristen. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader efter skadans uppkomst.

Om tvisten avser ogiltigförklaring av en uppsägning eller avskedande på grund av studieledighet följer tidsfristerna lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Av dessa regler följer i huvudsak att arbetstagaren måste underrätta arbetsgivaren om ogiltigförklaringen senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Talan måste därefter väckas i domstol senast två veckor därefter.

Enligt lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare gäller samma regler beträffande preskription som i övriga ledighetslagar. I denna lag hänvisas till gällande bestämmelser i MBL och LAS, den senare reglerar skadeståndsanspråk och ogiltighet på grund av uppsägning eller avsked. Av medbestämmandelagens regler följer i korthet att en arbetstagares fackliga organisation måste påkalla förhandling inom fyra månader från kännedom om arbetstagarens fordringsanspråk. Talan ska sedan väckas tre månader efter förhandlingens avslutande. Är arbetstagaren inte fackligt ansluten gäller att talan

ska väckas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till.

Gäller tvisten skadestånd på grund av uppsägning följer av LAS att arbetstagaren måste underrätta arbetsgivaren om anspråket senast inom fyra månader från det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Är arbetstagaren medlem i en facklig organisation ska förhandling påkallas inom samma tid. Talan ska sedan väckas inom fyra månader från underrättelsetidens utgång eller förhandlingens avslutande. När det gäller ogiltighetstalan gäller LAS med samma frister som i studieledighetslagen.

Knas föreslog att bestämmelsen om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet och preskriptionsreglerna skulle förenklas.

En regel om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet som motsvarar den som finns i nuvarande studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare bör införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. Regeln bör utformas på samma sätt som i de övriga ledighetslagarna. Även en regel om vilka rättegångsregler som gäller bör införas i den nya lagen och utformas på samma sätt som i de övriga ledighetslagarna.

Som framgått gäller olika regler beträffande preskription enligt studieledighetslagen och enligt MBL och LAS, vars regler tillämpas beträffande anspråk enligt övriga ledighetslagar. Det är olämpligt att det vid brott mot ledighetslagarna gäller olika preskriptionsregler beroende på vilken lag talan gäller. Av förenklingsskäl bör samma tider gälla i samtliga ledighetslagar. Det finns heller inget skäl att i lagen om rätt till ledighet för utbildning ha regler som avviker från de som följer av MBL och LAS. Preskriptionsbestämmelserna i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning bör därför utformas genom en hänvisning till vad som följer av MBL och LAS på samma sätt som i lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare.

6.2 Särskilda bestämmelser i lagen angående ledighet för svenskundervisning för invandrare

Förslag: När lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare upphävs och bestämmelserna infogas i lagen om rätt till ledighet för utbildning innebär det att regeln om att kommunen ska komma överens med arbetsgivaren och den fackliga organisationen om ledighetens förläggning, regeln att arbetstagare som följer utbildning i svenska ska ha rätt till ledighet även om undervisningen inte är förlagd till arbetstid samt regeln att en arbetstagare får räkna utbildningstid som arbetstid, upphävs.

Skälen för förslaget

I dag gäller särskilda regler för ledighet för svenskundervisning för invandrare. Det finns en regel i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare som reglerar arbetstagarens rätt till erforderlig ledighet. Arbetstagaren har enligt bestämmelsen rätt till ledighet i den omfattning som behövs för att delta i undervisningen om en kommun har samrått med arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen om ledighetens förläggning och då träffat en överenskommelse med arbetsgivaren. Vidare föreskrivs att en arbetstagare som följer svenskundervisning för invandrare har rätt till ledighet även om undervisningen inte är förlagd till arbetstid och att en arbetstagare får räkna utbildningstid som arbetstid.

Knas föreslog att dessa särregler skulle upphävas och att ledighet för svenskundervisning skulle omfattas av samma regler som annan utbildning.

När lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare samordnas med studieledighetslagen i en ny lag bör särskilda regler så långt som möjligt undvikas. Samtidigt bör inte rätten till ledighet inskränkas jämfört med vad som gäller i dag.

Enligt den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning föreslås att en arbetstagare har rätt till behövlig ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare, se avsnitt 6.1.1. Därför behövs ingen särskild regel om överenskommelse mellan kommunen och arbetsgivaren som reglerar ledighetens omfattning. En motsvarande regel om samråd finns i skollagen, se vidare avsnitt 11.1.

Vidare innebär den rätt till behövlig ledighet som föreslås i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning att en arbetstagare som följer undervisningen på annan tid än arbetstid ska ha rätt till ledighet från arbetet om det är nödvändigt med hänvisning till studiernas upplägg. Av detta skäl bör inga särskilda regler om ledighet kopplade till när undervisningen faktiskt äger rum införas i lagen.

Om en arbetstagare är ledig för studier på ordinarie arbetstid och därefter träder i tjänst för att arbeta till exempel på kvällen eller natten följer redan av arbetstidslagen (1982:673) att sådan tid räknas som arbetstid vid beräkning av övertid. Kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställs nämligen vid beräkning av övertid med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. En bestämmelse som motsvarar den bestämmelse som i dag finns i lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare som stadgar att tid, under vilken arbetstagaren är ledig enligt lagen, räknas som arbetad tid i annan lagstiftning, bör därmed inte införas i den nya lagen.

7 Ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl

Rätten till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl regleras i dag i två olika lagar, lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, närståendevårdslagen, och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Närståendevårdslagen har ändrats några gånger sedan Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) presenterade sitt betänkande SOU 2003:54, huvudsakligen enbart i mindre detaljer som följdändringar av annan lagstiftning. Den senaste ändringen skedde den 1 januari 2009 då rätt till ledighet infördes för arbetstagare som inte har närståendepenning men skulle ha haft det om de inte arbetat enbart enligt systemet med så kallad steglös avräkning i 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL).

7.1 En ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl

Förslag: Bestämmelserna om ledighet i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård samordnas med bestämmelserna i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl i en ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl. Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl upphör. I den nya lagen införs regler om

1. förutsättningarna för rätt till ledighet,
2. skyldighet att anmäla ledighet,
3. samråd avseende ledighetens förläggning,
4. informationsskyldighet avseende hur länge ledigheten kan beräknas pågå,
5. rätt att avbryta ledigheten och återgå i arbete,
6. anställningsskydd,
7. skydd för anställningsförmånerna,
8. skadestånd, samt
9. rättegång.

Vidare införs regler om i vilken mån avvikelse från lagen kan göras genom kollektivavtal.

Skälen för förslagen

Som nämnts i avsnitt 4.2 bör ledighetslagarna samordnas när det gäller struktur och innehåll. Ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl ligger nära varandra och kan med fördel regleras i samma lag. När det gäller innehållet i gällande rätt hänvisas till avsnitt 3.4 och 3.5.

Förslaget till ny lag om ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl i denna promemoria överensstämmer med Knas förslag.

Rätten till ledighet bör vara densamma som i dag gäller enligt närståendevårdslagen och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Ledighet för närståendevård bör således, med ett undantag, även fortsättningsvis kräva att ersättning för närståendevård utgår. Undantaget är den rätt till ledighet för närståendevård som finns för de arbetstagare som skulle haft rätt till ersättning för vård av en närstående men inte har det eftersom de arbetar med så kallad steglös avräkning enligt 16 a kap. 2 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Ledighet av trängande familjeskäl förutsätter i dag inte att någon ersättning utgår. Detsamma bör gälla enligt den nya lagen.

Den nya lagen bör på samma sätt som övriga ledighetslagar vara tvingande till arbetstagarens förmån. Till skillnad från övriga ledighetslagar finns det inget behov av att genom centrala kollektivavtal kunna göra avvikelser från lagen när det gäller reglerna om anmälan eftersom en arbetstagare, till följd av ledighetens karaktär, kan behöva ta ledigt med mycket kort varsel. Eftersom rätten att avbryta ledigheten och återgå i tjänst är ovillkorlig behöver det inte heller vara möjligt att avtala om avvikelse från regeln om att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, snarast ska underrätta arbetsgivaren om detta. Det bör dock i likhet med övriga ledighetslagar vara möjligt att bestämma den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren.

När det gäller ledighet av trängande familjeskäl bör det även fortsättningsvis vara möjligt att genom centrala kollektivavtal begränsa ledigheten till ett visst antal dagar. Detta bedöms vara förenligt med rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (föräldraledighetsdirektivet). Liksom i övriga ledighetslagar, och den nu gällande lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, bör anges att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal i ovan nämnda frågor i vissa fall även kan tillämpa avtalet på arbetstagare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen.

I syfte att så långt som möjligt införa likalydande regler i samtliga ledighetslagar bör det även i den nya lagen om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl införas likalydande rubriker som föreslås i övriga ledighetslagar.

Arbetstagaren bör vidare, på samma sätt som i dag gäller enligt närståendevårdslagen och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, ha rätt att själv bestämma när han eller hon ska vara ledig. Arbetsgivaren bör inte heller ha rätt att besluta om rätten till ledighet eller ledighetens förläggning. Det bör dock införas regler om att arbetstagaren ska anmäla ledighet, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och uppge hur länge ledigheten kan beräknas pågå. En sådan skyldighet föreslås i denna promemoria generellt i alla ledighetslagar för att skapa en enhetlig lagstiftning och underlätta för arbetsgivarens planering av verksamheten under arbetstagarens frånvaro. Liksom annan ledighet som är svår att förutse, se till exempel ledighet med tillfällig föräldrapenning i föräldraledighetslagen (1995:584) i avsnitt 5.4, bör emellertid skyldigheten att samråda och uppge ledighetens längd upprätthållas endast om det är möjligt. Av samma skäl bör ingen anmälningstid förskrivas. Anmälan bör istället göras så snart som möjligt, vilket i vissa fall kan innebära att den sker först efter att ledigheten påbörjats. Att införa regler om anmälan och samråd bedöms vara förenligt med föräldraledighetsdirektivet som ligger till grund för lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

En arbetsgivare har enligt den nuvarande lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och närståendevårdslagen ingen möjlighet att skjuta upp en arbetstagares återgång i arbete om arbetstagaren avbryter sin ledighet. Detta framgår emellertid endast uttryckligen av den senare lagen. Det är lämpligt att det i den nya lagen tydliggörs vad som gäller om arbetstagaren avbryter sin ledighet. Något skäl till att ändra gällande rätt finns inte. Det bör således införas en regel som anger att en arbetstagare alltid har rätt att återgå i tjänst då han eller hon avbryter sin ledighet oavsett om den beror på närståendevård eller trängande familjeskäl. Detta överensstämmer även med vad

som föreslås i avsnitt 5.7 beträffande ledighet med tillfällig föräldrapenning i föräldraledighetslagen.

I övrigt bör lagen, liksom den nuvarande lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och närståendevårdslagen och i likhet med de i denna promemoria föreslagna övriga ledighetslagarna, innehålla regler om anställningsskydd, skydd för anställningsförmåner, skadestånd och rättegång. Reglerna bör utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

7.2 Ändring av lagen om ersättning och ledighet för närståendevård

Förslag: Bestämmelserna om ledighet utmönstras ur lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och lagens rubrik ändras till lagen om ersättning för närståendevård.

I lagen införs en ny bestämmelse som upplyser om att bestämmelser om ledighet finns i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

Skälen för förslagen

I avsnitt 7.1 föreslås att regler om rätt till ledighet för närståendevård ska finnas i en ny lag som dessutom ska reglera rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Kvar i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård blir efter en sådan ändring endast regler om ersättning. Lagens rubrik bör därför ändras till lagen om ersättning för närståendevård. Det bör också infogas en upplysning om att bestämmelser om ledighet för närståendevård finns i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

8 Ledighet för att bedriva näringsverksamhet

8.1 Lagens disposition m.m.

Förslag: Lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet utformas på liknande sätt som övriga ledighetslagar när det gäller disposition och rubriker.

Skälen för förslagen:

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) föreslog i sitt betänkande SOU 2003:54 att lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet skulle upphävas och ersättas med en ny sådan lag som skulle anpassas till övriga ledighetslagar. När det gäller lagens disposition föreslogs att det först skulle anges under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt till ledighet, därefter i vilken utsträckning det är möjligt att genom kollektivavtal avvika från lagen, följt av regeln om kvalifikationstid och regeln om antalet ledighetsperioder.

Eftersom de ändringar som Knas föreslog var av relativt begränsad omfattning bör de genomföras genom ändringar i den befintliga lagen. Lagen bör dock disponeras på samma sätt som det förslag till ny lag som Knas presenterade eftersom detta överensstämmer med övriga ledighetslagar. Bestämmelserna om i

vilken mån det är möjligt att avvika från lagen genom kollektivavtal bör utformas på samma sätt som i dag men delas upp i två paragrafer för att bli mer lättläst. Vidare bör rubrikerna anpassas till vad som föreslås i övriga ledighetslagar.

8.2 Förtydligande av rätten till ledighet

Förslag: Det ska redan inledningsvis i lagen framgå under vilka förutsättningar en arbetstagare har rätt till ledighet. Det avgörande för om ledighet ska beviljas eller inte ska vara att ledigheten inte medför en påtaglig störning av verksamheten.

Skälen för förslagen

Rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet är mindre omfattande än för övriga ledighetsorsaker. Ledighet förutsätter, förutom att arbetstagaren varit anställd en viss tid, att den verksamhet som arbetstagaren ska bedriva inte konkurrerar med eller medför väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Det är lämpligt att det redan inledningsvis framgår under vilka förutsättningar ledighet kan beviljas. Förutsättningarna för rätt till ledighet enligt lagen bör därför framgå redan i lagens första paragraf.

Som framgått av avsnitt 4.2 bör reglerna i de olika ledighetslagarna så långt som möjligt utformas på samma sätt. Det innebär även att florán av uttryck som "väsentlig olägenhet" och "påtaglig störning" bör minimeras. I föräldraledighetslagen (1995:584) används det senare uttrycket när det gäller frågan om hur delledighet ska förläggas. I lagen om ledighet för att bedriva näringsverksamhet förekommer uttrycket "väsentlig olägenhet" i bestämmelsen som reglerar rätten till ledighet. I både föräldraledighetslagen och i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet innebär begreppen att det ska ske en

avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få ledigt och arbetsgivarens intresse av att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning. Eftersom uttrycken på detta sätt har samma innebörd bör uttrycket ”väsentlig olägenhet” i den befintliga lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet bytas mot uttrycket ”påtaglig störning”. Därmed används samma uttryck som i föräldraledighetslagen.

8.3 Anmälan, samråd och uppskattning av ledighetens längd

Förslag: En arbetstagare ska anmäla ledighet för att bedriva näringsverksamhet minst två månader före ledighetens början. I samband med anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och uppge hur länge ledigheten planeras pågå.

Skälen för förslagen

Enligt lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska en arbetstagare anmäla ledigheten tre månader innan ledighetens början. I samband med anmälan ska arbetstagaren uppge hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Knas föreslog att ledigheten skulle anmälas två månader innan ledighetens början, att samråd skulle ske om ledighetens förläggning samt att arbetstagaren skulle uppge hur länge ledigheten planerades pågå.

Eftersom ledighet för att bedriva näringsverksamhet är något som en arbetstagare kan planera i förväg bör sådan ledighet, i likhet med vad som föreslås i övriga ledighetslagar, anmälas två månader innan ledighetens början. Arbetstagaren bör vidare i samband med anmälan samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är

planerad att pågå. Liksom förslaget i avsnitt 6.1.5 avseende den föreslagna lagen om rätt till ledighet för utbildning bör skyldigheten att samråda och uppskatta ledighetens längd gälla utan undantag för att arbetsgivaren ska ha en möjlighet att planera hur frånvaron ska hanteras.

8.4 Arbetsgivarens besked om att ledighet inte beviljas

Förslag: Om arbetsgivaren inte medger ledigheten ska besked om detta lämnas senast en månad före ledighetens början.

Skälen för förslaget

I dag anges i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet att arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om ledighet beviljas eller inte, senast en månad efter det att ledigheten anmäldes.

Knas föreslog att tidsfristen skulle ändras till en månad innan ledigheten påbörjas.

För att uppnå en administrativ förenkling bör arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagaren om att ledigheten beviljas eller inte begränsas. Det bör därmed föreskrivas att besked endast ska lämnas om arbetstagaren inte får ledigt. Beviljas ledigheten behöver arbetsgivaren inte meddela arbetstagaren detta. Det innebär att en arbetstagare som inte fått något besked senast en månad innan ledighetens början kan räkna med att ledigheten kan påbörjas som planerat. Skulle arbetsgivaren senare än denna tidpunkt ge arbetstagaren besked om att ledigheten inte beviljas kan arbetstagaren ytterst kräva skadestånd för eventuell allmän och ekonomisk skada.

För att uppnå överensstämmelse med övriga ledighetslagar bör tidsfristen för beskedet om att ledigheten inte beviljas, som

Knas föreslog, knyts till när ledigheten ska påbörjas. Avseende ledighet för utbildning föreslås i avsnitt 6.1.6 att arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om ledigheten ska skjutas upp minst en månad innan den ska påbörjas. När det gäller beslut om att delledighet enligt föräldraledighetslagen inte ska förläggas enligt arbetstagarens önskemål föreslås i avsnitt 5.6 att underrättelse ska lämnas senast en månad innan ledigheten påbörjas. För att få enhetliga regler i detta avseende bör således arbetsgivaren lämna besked senast en månad före ledighetens början även enligt lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.

8.5 En arbetstagares rätt att avbryta ledigheten och återgå i tjänst

Förslag: En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete i högst en månad när arbetstagaren avbryter en påbörjad ledighet, endast om ledigheten varit avsedd att pågå i mer än en månad. Det förtydligas att arbetstagaren alltid har rätt att återgå i tjänst vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

Skälen för förslaget

Enligt lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet får en arbetsgivare skjuta upp återgången i arbete om arbetstagaren avbryter sin ledighet oavsett hur länge ledigheten har pågått.

Knas föreslog att bestämmelsen skulle utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar, det vill säga att en arbetsgivare endast kan skjuta upp återgången i arbete i de fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer.

Som Knas föreslog bör regeln om arbetstagarens möjlighet att återgå i tjänst om ledigheten avbryts utformas på samma sätt

som i övriga lagar. Således bör arbetsgivaren ha möjlighet att senarelägga återgången i arbete i en månad endast i de fall ledigheten har varit avsedd att pågå en månad eller mer. Det bör även på samma sätt som i övriga ledighetslagar förtydligas att en arbetstagare alltid har rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört.

8.6 Övriga justeringar

Förslag: Reglerna om anställningsskydd, skadestånd och rättegång utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Skälen för förslaget

För att uppnå överensstämmelse med övriga ledighetslagar bör bestämmelserna om anställningsskydd, skadestånd och rättegång justeras språkligt på samma sätt som föreslås beträffande övriga ledighetslagar.

9 Övriga ledigheter

9.1 Lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Förslag: Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. upphävs.

Skälen för förslaget

Eftersom lagen inte längre tillämpas bör den, i likhet med vad Kommittén för nya semester och arbetstidsregler (Knas) föreslog i SOU 2003:54, upphävas.

9.2 Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

9.2.1 Lagens dispositivitet

Förslag: Det tydliggörs att det är möjligt att i kollektivavtal överenskomma om en annan tidpunkt för anmälan. Möjligheten att i kollektivavtal överenskomma om den närmare tillämpningen i fråga om förläggningen av ledighet slopas.

Skälen för förslagen

Lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete är tvingande. Det är dock möjligt att i kollektivavtal avtala om vissa avvikelser från lagens regler. Det är vidare möjligt att avtala om den närmare tillämpningen av reglerna om ledighetens förläggning och om skyddet för anställningsvillkoren.

Att avtal får träffas om den närmare tillämpningen av vissa bestämmelser innebär en mer begränsad avtalsfrihet än vad som är fallet när det är möjligt att avvika från en regeln genom kollektivavtal. Ett kollektivavtal om den närmare tillämpningen får inte medföra att arbetstagares rättigheter allmänt sänks under den nivå som regleras i lagen (se prop. 2007/08:151, s 19). En arbetstagare har enligt lagen rätt till ledighet i den omfattning som motsvarar den anställning som arbetstagaren provar. Mot bakgrund av detta framstår utrymmet för att komma överens om den närmare förläggningen av ledigheten som mycket begränsat. Bestämmelsen bör därför slopas.

Bestämmelsen om lagens dispositivitet bör i övrigt utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

9.2.2 Anmälan och samråd m.m.

Förslag: Ledighet ska anmälas så snart som möjligt. Det förtydligas att arbetstagaren endast ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning.

Reglerna om anmälan, samråd och uppgivande av ledighetens längd samt regeln om anställningsskydd utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

Skälen för förslagen

En arbetstagare ska enligt lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete anmäla ledighet enligt lagen senast två veckor före ledighetens början. Arbetstagare ska i samband med anmälan samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten.

När det gäller tiden för arbetstagarens anmälan föreslås i övriga ledighetslagar att anmälan om ledighet ska lämnas två månader före ledighetens början eller så snart som möjligt. För att uppnå en samordning av lagarna bör även fristerna i denna lag ändras. Ledighet för att prova ett annat arbete är visserligen en ledighet som kan förutses och därmed kan det anses att det vore lämpligt att arbetstagaren skulle anmäla ledigheten två månader innan utbildningens början. När det gäller den här typen av ledighet är det dock angeläget att arbetstagaren så snabbt som det går ges möjlighet att prova ett annat arbete för att kunna återgå i arbete. Således bör ledighet anmälas så snart som möjligt. Beroende på när arbetstagaren får besked om möjligheten att pröva ett annat arbete, kan anmälan till arbetsgivaren lämnas en längre eller en kortare tid innan ledigheten ska påbörjas.

I avsnitt 5.4 föreslås att skyldigheten att samråda om annat än ledighetens förläggning ska slopas i föräldraledighetslagen (1995:584) eftersom det är olämpligt att reglera en skyldighet att samråda om det inte är tydligt vad som avses. Av samma skäl bör även i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova

annat arbete endast regleras att samrådet ska avse ledighetens förläggning.

Som framgått i avsnitt 4.2 bör ledighetslagarna i förenklings- syfte så långt som möjligt utformas på samma sätt. De regler i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete som avser anmälan, samråd och uppgivande av ledighetens längd samt anställningsskydd bör därför utformas på samma sätt som i övriga ledighetslagar.

10 Följdändringar i annan lagstiftning

10.1 Skollagen

Förslag: Bestämmelsen i 13 kap. skollagen (1985:1100) om att en kommun ska samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen om en arbetstagares deltagande i undervisningen och undervisningens förläggning upphävs.

Skälen för förslaget

I 13 kap. 5 § skollagen finns en regel som innebär att kommunen ska samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om en arbetstagares deltagande i svenskundervisning för invandrare och undervisningens förläggning. Syftet med regeln är att kommunen ska komma överens med arbetsgivaren om att arbetstagaren ska delta i svenskundervisning och om hur undervisningen ska förläggas.

I kapitel 6 föreslås en ny lag om rätt till ledighet för utbildning där ledighet för svenskundervisning för invandrare regleras. Enligt de föreslagna reglerna har arbetstagaren en ovillkorlig rätt till ledighet i den omfattning som krävs för att

delta i svenskundervisning för invandrare. På grund av detta behövs inte längre någon regel om samråd mellan kommunen och arbetsgivaren för att arbetstagaren ska ha rätt att delta i svenskundervisning för invandrare. Regeln i skollagen om att kommunen ska samråda med arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen om en arbetstagarorganisationens deltagande i undervisningen fyller heller ingen annan funktion och bör därmed upphävas.

10.2 Övriga följändringar

Förslag: På grund av ändringarna i ledighetslagarna ska följändringar göras i ett antal andra lagar.

Skälen för förslaget

Ändringarna i ledighetslagarna föranleder följändringar i ett antal andra lagar.

I 17 § semesterlagen (1977:480) finns en hänvisning till lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Eftersom denna lag i kapitel 6 förslås upphävas och dess huvudsakliga innehåll föreslås ingå i en ny lag om rätt till ledighet för utbildning bör en följändring göras i 17 § semesterlagen. Vidare finns i 17 § semesterlagen en hänvisning till lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård. Ledighetsbestämmelserna i den lagen föreslås i kapitel 7 samordnas i en ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl, vilket också det föranleder att en följändring bör göras i 17 § semesterlagen.

I 6 § arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) finns hänvisningar till lagen (1974:981) om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare och lagen

(1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan, m.m. (SIA-ledighetslagen). Eftersom de två förstnämnda lagarna föreslås samordnas i en ny lag om rätt till ledighet för utbildning och eftersom SIA-ledighetslagen i avsnitt 9.1 föreslås upphävas bör följdändringar göras i den arbetsrättsliga beredskapslagen. Vidare bör en följdändring göras i bilagan, punkt 5, samma lag.

I 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare finns hänvisningar till föräldraledighetslagen (1995:584). Till följd av omstruktureringar i den senare lagen bör följdändringar göras i utstationeringslagen.

När ledighetsbestämmelserna i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård överförs till en ny lag om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl och rubriken ändras på lagen om ersättning och ledighet för närståendevård till lagen om ersättning för närståendevård föranleder detta följdändringar i följande lagar:

1. 7 kap. 1 § utsökningsbalken,
2. 6 § lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare,
3. 5 § lagen (1993:332) om avgiftsfria sjukvårdsförmåner m.m.,
4. 16 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring,
5. 2 kap. 5 § lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension,
6. 2 § lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift,
7. 11 kap. 31 § inkomstskattelagen (1999:1229), och
8. 3 kap. 5 § socialförsäkringslagen (1999:799).

11 Övergångsbestämmelser och ikraftträdande

11.1 Övergångsbestämmelser

Förslag: Övergångsbestämmelser införs endast i lagen om rätt till ledighet för utbildning.

Skälen för förslagen

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) föreslog i SOU 2003:54 att det skulle införas övergångsbestämmelser i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning. För anmälan om ledighet som lämnas före ikraftträdandet föreslogs äldre bestämmelser tillämpas om det innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid en tillämpning av den nya lagens bestämmelser.

Som framgår av avsnitt 6.1.4 föreslås att det enligt den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning ska krävas att en arbetstagare har varit anställd i sex månader eller i 12 månader under de senaste två åren för att denne ska ha rätt till ledighet enligt lagen, såvida det inte rör sig om svenskundervisning för invandrare. I dag gäller ingen kvalifikationstid för ledighet som avser facklig verksamhet.

Vidare föreslås i denna promemoria i avsnitt 6.1.6 att reglerna om arbetsgivarens möjlighet att senarelägga utbildning ska

ändras. Förslaget innebär att kortare ledighet och ledighet för facklig utbildning i vissa fall kommer att kunna skjutas upp längre tid än vad som i dag gäller enligt lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen).

För en anmälan om ledighet som lämnats före ikraftträdandet av den nya lagen bör äldre bestämmelser tillämpas om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpningen av den nya lagens bestämmelser. I övriga fall bör den nya lagen om ledighet för utbildning tillämpas även om ledigheten anmälts och påbörjats redan innan lagen trätt i kraft.

När det gäller övriga ledighetslagar påverkas inte rätten till ledighet. Därmed bör inte heller övergångsregler föreslås.

11.2 Ikraftträdande

Förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 augusti 2010.
--

Skälen för förslaget

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete med att föra över de regler som för närvarande finns i ungefär 30 gällande socialförsäkringslagar, bland annat lagen (1962:381) om allmän försäkring, till en särskild balk. Eventuellt kommer den nya socialförsäkringsbalken föreslås träda i kraft den 1 juli 2010. De förslag som lämnas i denna promemoria bör inte träda i kraft samtidigt som socialförsäkringsbalken. Den 1 augusti 2010 är därför en lämplig tidpunkt för de nu aktuella förslagen. Att ikraftträdandet sker först den 1 augusti 2010 bör även innebära att såväl enskilda företag som arbetsmarknadens parter får tillräckligt mycket tid på sig att anpassa sig till den nya lagstiftningen.

12 Konsekvensbeskrivning

Förslagets syfte och genomslag

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) övervägde i sitt betänkande SOU 2003:54 bland annat frågan om en förenklad ledighetslagstiftning. Målet var att särskilt underlätta tillämpningen av lagstiftningen för de mindre företagen. Förslaget remitterades och mottogs överlag positivt av remissinstanserna. Inget av förslagen i den delen genomfördes dock. Denna promemorias lagförslag bygger på Knas förslag och har samma syfte, att förenkla lagstiftningen främst för de små företagen.

Förenklingen uppnås genom att antalet lagar minskas och samordnas med avseende på innehåll och disposition. Vissa lagar som ligger nära varandra slås samman och en lag, som inte längre tillämpas, upphävs. Som Knas utrett finns det dock ur förenklingsperspektiv ingen anledning att slå samman alla lagar till en lag. Lagstiftningen samordnas vidare genom att disposition, tidsfrister, rubriker och innehåll så långt som möjligt överensstämmer mellan de olika ledighetslagarna. Genom detta underlättas förståelsen för hur lagarna ska tillämpas.

Föräldraledighet är det dominerande skälet till frånvaro. Ledighet enligt de övriga ledighetslagarna som omfattas av denna promemoria förekommer endast i mindre omfattning. Knas konstaterade att frånvaro på grund av lagstadgad ledighet som inte beror på semester och sjukdom endast utgör fem procent av

arbetstiden. Fyra femtedelar av denna frånvaro beror på föräldraledighet. Övriga ledigheter utgör således en mycket liten del av arbetstiden. Detta återspeglas även i den mätning som gjorts av Verket för näringslivsutveckling (Nutek) av kostnaden för ledighetsstiftningen (se Nuteks rapport R 2006:03). Där har endast semesterlagen (1977:480) och föräldraledighetslagen (1995:584) åsatts en kostnad eftersom de övriga lagarna tillämpas i så liten utsträckning. Trots detta finns skäl att förenkla lagstiftningen.

Ledighetslagstiftningen gäller generellt på hela arbetsmarknaden. De flesta ledighetslagar är till viss del dispositiva genom kollektivavtal, men endast i mindre omfattning. Det innebär att en ändring av lagarna i princip kommer att slå igenom på hela arbetsmarknaden. Störst genomslag i praktiken får ändringarna i föräldraledighetslagen, eftersom det är den lagen som tillämpas mest frekvent.

12.1 Förändringarnas karaktär

De förändringar som föreslås i ledighetslagstiftningen är främst av lagteknisk natur. Det handlar om att slå samman näraliggande lagar, upphäva den lag som inte längre tillämpas, förtydliga och förenkla lydelsen av enskilda bestämmelser och disponera lagarna på ett sätt som gör dem lättare att läsa. Många av förslagen kommer således inte att ha någon direkt påverkan på arbetsgivarnas och arbetstagarnas handlande utan endast vara inriktade på att förenkla förståelsen och tillämpningen av lagstiftningen.

Det är således endast ett fåtal förändringar i lagarna som är av materiell karaktär och som därmed direkt kommer att påverka arbetstagarens och arbetsgivarnas handlande. Generellt avser ändringarna följande.

1. Skyldighet att anmäla ledighet, om möjligt samråda om dess förläggning och uppge hur länge den ska pågå införs i alla lagar.

2. Fristerna för anmälan samordnas. Ledighet ska anmälas antingen två månader innan ledighetens början, eller så snart som möjligt.
3. Fristerna för arbetsgivarens underrättelse om att ledigheten inte kan förläggas på det sätt som arbetstägaren önskar, eller att ledighet inte beviljas, samordnas.
4. Lagarna samordnas när det gäller i vilken mån det är möjligt att avtala om avvikande bestämmelser i kollektivavtal.
5. Arbetsgivarens skyldigheten att även informera arbetstägarens fackliga organisation om ett beslut som går arbetstägarens emot slopas.

Det är viktigt att det införs regler om anmälan och samråd för att understryka att arbetstägaren, om det är möjligt, ska föra en dialog med arbetsgivaren om ledigheten och dess omfattning. Skyldigheten att anmäla, samråda och uppge ledighetens längd bedöms inte leda till att rätten till ledighet inskränks jämfört med vad som gäller i dag. I de fall en sådan skyldighet kan vara svår att upprätthålla, till exempel vid ledighet på grund av trängande familjeskäl eller vid ledighet med tillfällig föräldrapenning, regleras att samråd och uppgivande av ledighetens längd endast behöver ske om det är möjligt. Anmälan ska regelmässigt i dessa fall lämnas så snart som möjligt, vilket vid brådskande ledighetsbehov kan innebära att anmälan får lämnas först i efterhand.

Samordningen innebär vidare att vissa regler i större utsträckning än tidigare görs dispositiva genom kollektivavtal. Detta innebär en fördel för både arbetsgivare och arbetstägare i och med att lagen bättre kan anpassas till de förhållanden som råder inom respektive bransch.

Vissa avvikande regler kommer att behållas i de olika lagarna eftersom de är nödvändiga till följd av ledigheternas olika karaktär. Detta gäller till exempel att ledighet för svenskundervisning för invandrare helt undantas från kravet på kvalifikationstid och möjligheten att skjuta upp ledigheten, samt att facketets tolkningsföreträdare i ett avseende behålls i lagen om rätt till ledighet för utbildning.

12.2 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

12.2.1 Kostnadsmässiga effekter för företagen

Den förenkling som görs av lagarna syftar främst till att underlätta tillämpningen av ledighetslagstiftningen för de mindre företagen. Ändringarna förväntas leda till att lagstiftningen både blir enklare att tillämpa och förstå, vilket särskilt gynnar mindre företag som ofta har sämre tillgång till administrativa resurser än stora företag. Förenklingen kan därmed antas leda till en minskad administration för dessa företag.

Som nämnts har Nutek i sina mätningar av ledighetslagstiftningen konstaterat att endast föräldraledighetslagen och semesterlagen genererar administrativa kostnader. (Med administrativ kostnad avses företagets kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information eller uppgifter som föranletts av krav i lagar, förordningar, myndigheters föreskrifter eller anvisningar i allmänna råd.)

I föräldraledighetslagen identifierade Nutek två informationskrav som innebär kostnader. Det är arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om att delledighet inte förläggs enligt arbetstagarens önskemål. Ett av dessa informationskrav behålls i den ändrade föräldraledighetslagen. Det är en nödvändighet att arbetstagaren underrättas om att ledigheten inte förläggs enligt hans eller hennes önskemål. Däremot avskaffas arbetsgivarens skyldighet att informera den fackliga organisationen om beslutet. Detta väntas medföra en besparing på ca 880 000 kronor per år (se Nuteks rapport Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet, R 2006:03, s. 135). Är en arbetstagare missnöjd med arbetsgivarens beslut kan han eller hon själv informera sin fackliga organisation. Genom detta har den fackliga organisationen även fortsättningsvis möjlighet att kontrollera att beslutet fattats i enlighet med lagen och kan påkalla förhandling

om det är nödvändigt. Ett krav på att underrätta arbetstagarens fackliga organisation om ett beslut om att skjuta upp ledigheten finns även i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen). Detta föreslås inte införas i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning, vilket även det leder till en minskad administrativ kostnad.

I övrigt medför förändringarna däremot inte några mätbara vinster generellt sett i fråga om företags och verksamheters administrativa kostnader för tillämpningen av lagstiftningen. Det ska dock framhållas att ett enklare utformat och mer överblickbart regelverk minskar behovet av administrativa resurser.

12.2.2 Andra konsekvenser för arbetsgivare

En arbetsgivare måste endast i mindre avseenden ändra sina administrativa rutiner för att anpassa sig till den nya lagstiftningen. De förändringar som måste iaktas är främst de förändringar av tidsfrister som genomförs i lagarna.

Rätten till ledighet kommer i princip att vara oförändrad efter förändringarna vilket innebär att de nya bestämmelserna inte ställer krav på investeringar eller påverkar produktionsmöjligheter på något sätt. Företagens konkurrensförhållanden väntas heller inte påverkas. Små företag påverkas inte negativt jämfört med stora företag när det gäller de materiella ändringarna i lagen eftersom bestämmelserna även fortsättningsvis är neutrala i förhållande till företagets storlek.

12.2.3 Lagarnas efterlevnad

När det gäller att se till att lagarna efterlevs sker detta på sedvanligt sätt inom det arbetsrättsliga området. Att arbetsgivaren följer lagen kontrolleras därmed av den fackliga organisationen och den enskilde arbetstagaren. En arbetsgivare som märker att en arbetstagare inte fullgör sina skyldigheter enligt lagarna, i

första hand skyldigheten att anmäla eller samråda, får kräva rättelse av arbetstagaren.

12.2.4 Effekter för offentliga finanser

Förändringarna antas inte få några effekter för offentliga finanser.

12.2.5 Effekter för jämställdhet och integration

Förslagen kan inte antas få några effekter för jämställdheten. Ledighetens omfattning ändras inte. Föräldraledighetslagen är på samma sätt som tidigare, mammaledighet undantagen, neutral i förhållande till vilken förälder som tar ut ledigheten.

Integrationen påverkas inte heller av ändringarna i lagarna. I den föreslagna lagen om ledighet för utbildning är rätten till ledighet för svenskundervisning för invandrare oförändrad.

12.2.6 Informationsinsatser och ikraftträdande

De ändringar som föreslås som direkt påverkar arbetstagaren och arbetsgivaren och deras handlande i samband med ledighet innebär så små förändringar jämfört med i dag att det inte kommer att krävas några större informationsinsatser. Förändringarna är inriktade på att förenkla lagstiftningen och utformas i många fall i linje med hur en ansvarsfull arbetsgivare och arbetstagare redan i dag agerar. Detta gäller särskilt skyldigheten att anmäla, samråda och uppge hur länge ledigheten väntas pågå. En arbetstagare som måste vara ledig för att till exempel vårda ett sjukt barn kontaktar redan i dag normalt sin arbetsgivare och meddelar när han eller hon väntas kunna återgå i arbete.

Det får antas att arbetsmarknadsorganisationerna och andra intressenter informerar sina medlemmar om förändringarna.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 augusti 2010. Skälet till att augusti har valts är att det inom Regeringskansliet pågår ett beredningsarbete avseende lagen (1962:381) om allmän försäkring där målsättningen är att den nya lagstiftningen ska träda i kraft den 1 juli samma år. Det är därmed av lagtekniska skäl lämpligt att genomföra ändringarna i ledighetslagarna först därefter. Att ikraftträdandet sker först den 1 augusti 2010 bör även innebära även att företagen och arbetsmarknadens parter får tillräckligt mycket tid på sig att anpassa sig till den nya lagstiftningen.

12.2.7 Europeiska unionen

De ändringar som föreslås i lagarna bedöms som förenliga med relevant EG-rätt. I föräldraledighetslagen finns bestämmelser som genomför 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 och Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet). I den nya lagen om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl finns bestämmelser som genomför rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

12.2.8 ILO

Sverige har inte ratificerat ILO:s konvention C 183 om mammaledighet från 2000. Ingen av de konventioner som Sverige har ratificerat berör i övrigt rätten till ledighet från anställning.

12.3 Särskilt om föräldraledighetslagen

Bedömningen är att själva rätten till föräldraledighet inte påverkas av de föreslagna förändringarna i föräldraledighetslagen. Det är dock i gällande rätt inte tydligt vem som bestämmer över hur delledighet med tillfällig föräldrapenning ska förläggas. Förslaget innebär att det förtydligas att det är arbetstagaren som bestämmer över hur sådan ledighet ska tas ut.

Vidare innebär ändringarna att anmälan, samråd och att arbetstagaren ska uppskatta ledighetens längd även kommer att omfatta ledighet med tillfällig föräldrapenning som beror på sjukdom eller smitta. Redan i dag kan antas att de allra flesta arbetstagare underrättar arbetsgivaren om att de måste vara lediga för att till exempel vårda sjuka barn och i samband med detta meddelar arbetsgivaren ungefär hur länge ledigheten beräknas pågå. Att detta nu framgår av lagtexten kan därmed inte förväntas innebära någon ytterligare börda för arbetstagarna. När det gäller kravet på samråd om ledighetens förläggning innebär det inte att arbetstagarens möjligheter att få ledigt när han eller hon behöver inskränks jämfört med i dag.

Det utökade kraven på anmälan och samråd i föräldraledighetslagen kommer att medföra att arbetsgivare får bättre möjlighet än i dag att undvika att arbetstagares föräldraledighet stör verksamheten.

12.4 Särskilt om lagen om rätt till ledighet för utbildning

Arbetsgivaren får i den nya lagen om rätt till ledighet för utbildning mindre möjlighet att skjuta upp ledigheten än tidigare. I dag gäller att ledigheten som längst kan skjutas upp i två år innan arbetstagare hade rätt till prövning av detta. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal krävs dock fackets samtycke efter sex månader. Motsvarar ledigheten högst en arbetsvecka eller avser facklig utbildning krävs fackets samtycke redan efter att ledig-

heten skjutits upp två veckor. Är arbetsgivaren inte bunden av kollektivavtal kan uppskjutande av ledigheten ske så länge arbetsgivaren vill. Efter två år, eller ett år om ledigheten utgör högst en vecka, har arbetstagaren dock rätt till domstolsprövning av frågan.

Nu föreslås att ledighet, förutom sådan som avser svenskundervisning för invandrare, ska kunna skjutas upp i sex månader, därefter måste den läggas ut. En arbetsgivaren får dock även med sex månaders varsel anses ha rimlig tid att anpassa verksamheten till studieledigheten. Gäller ledigheten facklig utbildning som ska pågå högst en vecka kan den skjutas upp endast två veckor. En arbetstagare har därmed möjlighet att, utan längre fördröjning, delta i kortare fackliga kurser. Detta bedöms även rimligt ur ett arbetsgivarperspektiv eftersom det handlar om en kortare frånvaroperiod.

Det ska samtidigt framhållas att det är möjligt att överenskomma genom kollektivavtal att ledigheten kan skjutas upp längre tid. Vidare ska beaktas att reglerna blir väsentligt mer lättillämpade när all ledighet, utom för svenskundervisning för invandrare, omfattas av en generell kvalifikationstid.

Ledighet för facklig utbildning begränsas genom att sådan ledighet kommer att omfattas av kvalifikationstid på sex månader samt kommer att kunna skjutas upp i sex månader om den avser högst en vecka. Facklig utbildning som avser kortare tid än en vecka kan dock endast skjutas upp i två veckor.

Ledighet för svenskundervisning för invandrare föreslås vare sig omfattas av krav på kvalifikationstid eller möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp ledigheten. Eftersom anmälan om ledighet som huvudregel ska göras två månader innan ledighetens början bör arbetsgivaren ändå i de flesta fall få tid att förbereda för att hantera frånvaron. I de fall arbetstagaren sent får kännedom att han eller hon antagits till svenskundervisning för invandrare, och därmed inte kan anmäla ledigheten två månader innan, kan dock arbetsgivaren med kort varsel förlora en anställd. Problemet är emellertid generellt sett av mindre betydelse eftersom endast mycket få personer som deltar i

svenskundervisning för invandrare har en anställning. Den olägenhet som detta kan innebära för en arbetsgivare bör därmed inte uppväga fördelen med att arbetstagare snabbt har möjlighet att lära sig svenska. Detta bör även ligga i arbetsgivarens intresse.

12.4.1 Avskaffandet av fackets tolkningsföretråde

Ledighet för utbildning förekommer endast i mindre omfattning. Det förefaller inte heller som om reglerna i studieledighetslagen medför tvister i något större utsträckning. Att fackets tolkningsföretråde till stora delar avskaffas bedöms därmed inte leda till försämrade möjligheter till kompetensutveckling för arbetstagare. Det ska framhållas att tolkningsföreträdet behålls när det gäller frågan om en utbildning avser fackliga frågor eller inte.

13 Författningskommentar

13.1 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

1 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1.

Första stycket har kompletterats med en ny *punkt 4*. Genom detta tillägg tydliggörs att lagen ger rätt till ledighet även till arbetstagare som utan att vara förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) eller som skulle ha fått sådan ersättning om barnets förälder inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § samma lag. Det är alltså inte någon ändring i sak. Att en arbetstagare har denna rätt till ledighet framgår av 8 §. Övriga justeringar i paragrafen är enbart av språklig karaktär.

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

De bestämmelser om möjlighet till avvikelser respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom kollektivavtal som finns i nuvarande andra respektive tredje styckena har flyttas till

3 §. Även innehållet i fjärde stycket har flyttas till 3 §. En mening som hänvisar till 3 § har lagts till i paragrafen.

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

Katalogen över lagens olika former av föräldraledighet har tagits bort. De bestämmelser som finns i förslaget till paragrafen motsvarar nuvarande 2 § andra och tredje styckena.

Enligt *första stycket* är det möjligt att genom kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från lagen i fyra olika avseenden. Upplysningen om att central arbetstagarorganisation i detta sammanhang har samma innebörd som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har tagits bort. Det är enbart en förenkling av lagtexten och innebär ingen ändring i sak.

Första stycket 1 motsvarar nuvarande bestämmelse i 2 § andra stycket första strecksatsen.

Innehållet i *första stycket 2* är nytt. Enligt denna bestämmelse kan parterna avtala om en annan tidpunkten för när underrättelse enligt 14 § ska lämnas.

Första stycket 3 motsvarar nuvarande bestämmelse i 2 § andra stycket andra strecksatsen.

Första stycket 4 motsvarar nuvarande bestämmelse i 2 § andra stycket tredje strecksatsen.

Enligt *andra stycket* är det möjligt att genom centralt kollektivavtal bestämma den närmare tillämpningen av förläggning av ledighet på deltid. Motsvarande möjlighet finns enligt nuvarande 2 § tredje stycket första strecksatsen.

Bestämmelsen i *tredje stycket* motsvarar nuvarande 2 § fjärde stycket.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.1.
Paragrafen har inte ändrats i sak.

6 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.2.
Första stycket motsvarar nuvarande 7 §.
Bestämmelsen i *andra stycket* motsvarar den nuvarande paragrafen. Justeringen är enbart av språklig art.

7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.2.
Paragrafen upphävs. Innehållet i bestämmelsen har flyttats till 6 § första stycket.

8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3.3.
I *första stycket 1* har gjorts en redaktionell förenkling genom att uppräkningslistan av enskilda paragrafer i AFL plockats bort. En arbetstagare som får tillfällig föräldrapenning har rätt till ledighet under den tid som ersättningen avser oberoende av på vilken grund ersättningen betalats ut.
Även i *första stycket 2 och 3* har gjorts redaktionella ändringar i förenklingssyfte. Någon ändring i sak är inte avsedd med dessa ändrade formuleringar.

10 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

Andra stycket har bearbetats i språkligt hänseende. Bestämmelsen är oförändrad i sak.

11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.

Av bestämmelsen, som gäller både vid hel ledighet och vid delledighet, framgår att ledighet får tas ut den eller de dagar och vid de tidpunkter som arbetstagaren begär med de inskränkningar som följer av 10 och 13 §§.

Ledighet enligt 8 § omfattas inte av de begränsningar som följer av 10 och 13 §§. En arbetstagare förfogar alltså över när sådan ledighet tas ut oavsett om gäller ledighet under hel dag eller del av dag.

Motsvarande bestämmelse finns i dag för hel ledighet i denna paragraf och för delledighet i 12 §.

12 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

Motsvarande bestämmelse finns i dag huvudsakligen i 13 §. En bestämmelse om samråd i fråga om ledighetens förläggning finns dock i nuvarande 14 § första stycket.

Enligt *första stycket* ska anmälan om ledighet enligt 8 § lämnas så snart som möjligt. Även sådan ledighet enligt 8 § som beror på sjukdom eller smitta omfattas av anmälningsskyldighet. För övriga former av ledigheter är tiden för anmälan oförändrad.

Enligt *andra stycket* ska arbetstagaren, om det är möjligt, i samband med anmälan samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå. Nytt är att arbetstagaren, när det är möjligt, ska ange även hur lång tid en ledighet enligt 8 § är planerad att pågå.

Av 3 § följer att avvikande regler om arbetstagares anmälan om ledighet får bestämmas genom kollektivavtal.

13 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.2.

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 14 § andra stycket.

Enligt 12 § ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om förläggning av ledigheten.

Kan enighet inte nås ska arbetsgivaren enligt *första stycket* förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål om det inte medför en påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet. Enbart om den begärda ledigheten i det enskilda fallet medför stora påfrestningar för verksamheten hos arbetsgivaren ska detta utgöra ett hinder mot den förläggning av ledigheten som arbetstagaren önskar. Jämför kommentaren till 1 § förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet (avsnitt 13.5).

I de fall ledighetens förläggning i enlighet med arbetstagarens önskemål medför påtaglig störning för verksamheten, får arbetsgivaren bestämma en annan förläggning. Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren i sådant fall är förhindrad att utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar eller till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. Det anges inte längre särskilt att ledigheten inte får delas upp under arbetsdagen. Någon ändring i sak är dock inte avsedd.

Av 3 § följer att den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning får bestämmas genom kollektivavtal. Genom sådant avtal kan alltså till exempel bestämmas om förläggning av delledighet för arbetstagare med skiftarbete, schemalagd arbetstid eller på annat sätt oregelbunden arbetstid.

14 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.

En motsvarande bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att underrätta om ett beslut, om att förlägga delledighet på annat sätt än i enlighet med arbetstagarens önskemål, finns i nuvarande 14 § tredje stycket.

Underrättelseskyldigheten har nu inskränkts och gäller enbart i förhållande till arbetstagaren. Underrättelsen ska lämnas senast en månad före ledighetens början eller om det inte kan ske så snart som möjligt.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för underrättelse får bestämmas genom kollektivavtal.

15 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7.

I *tredje stycket* har gjorts ett tillägg av vilket det framgår att arbetsgivaren inte får skjuta upp återgången vid ledighet enligt 8 § och att en arbetstagare vid alla former av ledighet enligt lagen har rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt ledigheten skulle ha upphört. Detta har gällt även tidigare.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete och den tid som arbetsgivaren har möjlighet att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete får bestämmas genom kollektivavtal. Möjligheten att avtala om avvikande regler i dessa avseenden gäller dock inte för ledighet enligt 8 §. Det område som får regleras genom kollektivavtal har inte förändrats i förhållande till vad som gällt tidigare.

13.2 Förslaget till lag om rätt till ledighet för utbildning

1 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.1, 6.1.2 och 6.2.

Av *första stycket* framgår att en arbetstagare har rätt till behövlig ledighet enligt lagen för att delta i utbildning. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 1 § lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och 1 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Av *andra stycket* framgår att avvikande regler kan finnas i annan lag. Sådana särskilda regler finns till exempel i 6 kap. 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160). En bestämmelse som motsvarar detta stycke finns i nuvarande 1 § andra stycket lagen om arbetstagare rätt till ledighet för utbildning.

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Av bestämmelsen framgår att avtal som inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen. Avvikelser från lagen får dock göras genom kollektivavtal i enlighet med vad som framgår av 3 § första stycket. Att det är möjligt att genom kollektivavtal avtala om den närmare tillämpningen i ett visst fall framgår av 3 § andra stycket.

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Av *första stycket* framgår i vilka avseenden avvikelser från lagen får göras genom kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Av *andra stycket* framgår att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom sådant kollektivavtal.

Av *tredje stycket* framgår att arbetsgivare har rätt att tillämpa sådana kollektivavtal även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses i kollektivavtalet och att arbetstagaren inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.4.

För annan ledighet, än sådan som avser deltagande i svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen (1985:1100), gäller en kvalifikationstid. Motsvarande bestämmelse finns i dag i 3 § lagen om arbetstgares rätt till ledighet för utbildning.

Av 3 § följer att avvikande regler om kvalifikationstid får bestämmas genom kollektivavtal.

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.5.

Av bestämmelsen framgår att en arbetstagare ska anmäla behov av ledighet minst två månader innan ledigheten ska börja eller så snart som möjligt. Samråd ska ske om ledighetens förläggning. Arbetstagaren ska uppge hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Av 3 § följer att avvikande regler om tidpunkten för en arbetstgares anmälan om ledighet för att delta i annan utbildning

än svenskundervisning för invandrare kan bestämmas genom kollektivavtal.

6 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.6 och 6.1.7.

Av *första stycket* följer att huvudregeln är att arbetsgivaren har möjlighet att skjuta upp ledigheten i högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. En arbetsgivare har dock inte rätt att skjuta upp ledighet som ska utnyttjas för deltagande i svenskundervisning för invandrare enligt 13 kap. skollagen. Särskilda regler gäller för ledighet för att delta i utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor om ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka.

I *andra stycket* regleras arbetsgivarens underrättelseskyldighet i de fall denna beslutar att skjuta upp ledigheten. Nytt är att arbetsgivaren inte behöver underrätta eventuellt berörd arbetstagarorganisation om ett sådant beslut.

Av *tredje stycket* följer att fackligt tolkningsföreträde gäller i frågan huruvida den ledighet som arbetstagaren begärt avser facklig eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Av 3 § följer att avvikande regler kan bestämmas genom kollektivavtal dels avseende möjligheten att skjuta upp annan ledighet än ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare och dels avseende tidpunkten för arbetsgivarens besked om att ledigheten skjuts upp.

7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.8.

Bestämmelsen reglerar en arbetstagares rätt att återuppta sitt arbete.

Av 3 § följer att avvikande regler får bestämmas genom kollektivavtal dels avseende tidpunkten för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete och dels avseende den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete.

8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.9.

Motsvarande bestämmelser om anställningsskydd finns i nuvarande 8 § lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och 6 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

9 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.9.

Motsvarande bestämmelser om skydd för anställningsvillkoren finns i nuvarande 9 § lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och 7 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

Av 3 § följer att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom kollektivavtal.

10 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.7 och 6.1.10.

Motsvarande bestämmelser om skadeståndsskyldighet vid brott mot lagen eller vid felaktigt lagt tolkningsföreträde finns i nuvarande 13 § lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Motsvarande bestämmelse om skadeståndsskyldighet

vid brott mot lagen finns även i nuvarande 8 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.10.

Rättegångsbestämmelserna, som även innehåller preskriptionsregler, innebär att dessa frågor kommer att regleras på samma sätt som i dag gäller enligt lagen om ledighet för svenskundervisning för invandrare, föräldraledighetslagen, lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Likalydande reglering föreslås också i avsnitt 7.1 när det gäller den nya lagen om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

Rättegångsbestämmelser finns i nuvarande 8 och 15 §§ lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och 9 § lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare. Dessutom finns i dag särskilda preskriptionsregler i 14 § lagen om ledighet för utbildning.

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

1 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Paragrafen innehåller en upplysning om att rätt till ledighet enligt lagen finns enligt de två former som beskrivs närmare i 2 och 3 §§.

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Av *första stycket* följer att en arbetstagare har rätt till ledighet under den tid för vilken han eller hon uppbär ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning för närståendevård. En ändring till detta namn på 1988 års lag föreslås i avsnitt 7.2. Nuvarande regler både om rätt till ersättning och rätt till ledighet i detta avseende finns i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.

Av *andra stycket* följer att en arbetstagare har rätt till ledighet under den tid för vilken han eller hon skulle ha haft rätt till ersättning enligt lagen om ersättning för närståendevård om han eller hon inte omfattats av bestämmelserna i 16 a kap. 2 § AFL.

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Regler om rätt till ledighet från arbetet av trängande familjeskäl finns i dag i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

För rätt till ledighet krävs att det uppstått en akut situation i familjen som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Det ska vara fråga om en force majeure-situation som har samband med trängande familjeskäl. Familjeskälen ska avse sjukdom eller olycka. Bestämmelserna om ledighet på denna grund genomför rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS avseende rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure, i de avseenden som motsvarande rätt till ledighet inte finns enligt reglerna om rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning eller reglerna om rätt till ledighet för närståendevård, jämför prop. 1997/98:81 s. 17 ff.

Av 5 § följer att rätten till ledighet av trängande familjeskäl får begränsas avseende antal dagar om året och avseende antalet dagar vid varje tillfälle.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 21 § lagen ersättning och ledighet för närståendevård och 2 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Av bestämmelsen framgår att rätten till ledighet av trängande familjeskäl får begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 2 § andra stycket lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

6 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Av bestämmelsen framgår att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom kollektivavtal.

7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 5 eller 6 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 2 § tredje stycket lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Motsvarande bestämmelse finns eller föreslås även i övriga ledighetslagar för de fall där det är möjligt att göra avvikelser eller bestämma den närmare tillämpningen genom kollektivavtal.

8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Av *första stycket* framgår att den som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta så snart som möjligt till arbetsgivaren. En motsvarande bestämmelse finns i dag i 22 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård. I lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl finns inte någon motsvarande bestämmelse.

Enligt *andra stycket* ska arbetstagaren om det är möjligt i samband med anmälan samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

När behov av ledighet uppkommer akut ska alltså anmälan göras så snart som detta är möjligt. De skyldigheter som arbetstagaren har enligt *andra stycket* får anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet.

9 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Rätten till ledighet upphör så fort grunden för ledighet inte längre föreligger. Arbetstagaren har då både en rätt och en

skyldighet att återgå i arbete. Om arbetstagaren, i enlighet med 8 § andra stycket, till arbetsgivaren angivit att ledighet kan behövas under viss tid hindrar det inte arbetstagaren från att återuppta arbetet i samma omfattning som tidigare när det visar sig att behov av ledighet inte längre finns.

10 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 24 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 3 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 25 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Av 5 § följer att den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren får bestämmas genom kollektivavtal.

12 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 26 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 5 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

13 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.1.

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 27 § lagen om ersättning och ledighet för närståendevård och 6 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

13.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård

1 §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2.

Lagen innehåller inte längre några bestämmelser om ledighet i samband med att en svårt sjuk person vårdas av en närstående. Bestämmelser om ledighet i detta avseende förslås i avsnitt 7.1 införas i lagen om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

3 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2.

Paragrafen innehåller en upplysning om att bestämmelser om rätt till ledighet för närståendevård finns i lagen (2010:00) om rätt till ledighet för närståendevård och trängande familjeskäl.

13.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

1 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 3 § första stycket. Rekviritet ”inte innebär väsentlig olägenhet” har ersatts med ”inte innebär påtaglig störning”. Det innebär ingen ändring i sak. Påtaglig störning har här samma innebörd som i förslaget till 13 § föräldraledighetslagen. Endast om den begärda ledigheten i det enskilda fallet medför stora påfrestningar för verksamheten hos arbetsgivaren ska detta utgöra ett hinder mot ledighet. Se vidare prop. 1994/95:207 s. 45 ff.

Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet medför en störning för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Det är först om ledigheten skulle medföra en påtaglig störning för arbetsgivarens verksamhet som förutsättningar för rätt till ledighet inte föreligger. Exempel på påtaglig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på normalt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Som påtaglig störning får också räknas större kostnadsökningar. Däremot bör normal fördyring i samband med att arbetsgivaren anställer en vikarie inte betraktas som påtaglig störning för arbetsgivarens verksamhet. En störning som beror på att arbetsgivaren väljer att inte anställa en vikarie är normalt inte skäl att vägra arbetstagaren ledighet. Jämför prop. 1997/98:27 s.13-14.

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

De bestämmelser om möjlighet till avvikelser respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom kollektivavtal som finns i nuvarande andra respektive tredje styckena flyttas till 2 a §. Även innehållet i det tidigare fjärdestycket flyttas till 2 a §.

En mening som hänvisar till 2 a § har lagts till i paragrafen.

2 a §

Paragrafen, som är ny, behandlas i avsnitt 8.1.

Motsvarande bestämmelser finns i nuvarande 2 § andra till fjärde styckena.

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

Innehållet i nuvarande första stycket har flyttats till 1 §. Innehållet i nuvarande andra stycket har flyttats till 4 §.

Innehållet i paragrafen i dess nu förlagna lydelse överensstämmer med nuvarande 4 §.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.1.

Innehållet i paragrafen överensstämmer med nuvarande 3 § andra stycket.

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.3.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighets början. I samband med anmälan ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och ange hur lång tid

ledigheten är planerad att pågå. Genom ett sådant samråd kan det finnas förutsättningar för arbetstagare och arbetsgivare att enas om att ledigheten ska förläggas till en tidpunkt så att störningen av verksamheten minimeras.

Av 2 a § följer att avvikande regler avseende tidpunkten för anmälan om ledighet får göras genom kollektivavtal.

6 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.4.

Ett avslagsbeslut och skälen för detta ska lämnas senast en månad före den önskade ledighetens början.

7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.5.

En arbetsgivares möjlighet att skjuta upp återgången i arbete för arbetstagare som vill avbryta ledigheten i förtid begränsas, på samma sätt som i övriga ledighetslagar, till de fall när ledigheten varit avsedd att pågå mer än en månad.

Av 2 a § följer att avvikande bestämmelser avseende tidpunkten för arbetstagarens underrättelse och den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete får bestämmas genom kollektivavtal.

8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.6.

Ändringen är enbart av redaktionell art. Bestämmelsen har omformulerats så att ordalydelsen överensstämmer med motsvarande bestämmelse i 17 § föräldraledighetslagen.

10 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.6.

Ändringen är enbart av redaktionell art. Bestämmelsen har omformulerats så att ordalydelsen överensstämmer med motsvarande bestämmelse i 22 § föräldraledighetslagen.

13.6 Förslaget till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

Lagen upphör att gälla vid utgången av juli 2010.

13.7 Förslaget till ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.1.

De bestämmelser om möjlighet till avvikelser respektive preciseringar av lagens bestämmelser genom kollektivavtal som finns i nuvarande andra respektive tredje styckena har flyttats till 5 a §. Även innehållet i det nuvarande fjärde stycket har flyttats till 5 a §.

En mening som hänvisar till 5 a § har lagts till i paragrafen.

5 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.1.

Bestämmelserna i paragrafen motsvarar nuvarande 5 § andra och tredje stycket. Möjligheten att i kollektivavtal bestämma den närmare tillämpningen i fråga om ledighetens förläggning har dock plockats bort.

6 §

Nuvarande 5 § andra och tredje styckena föreslås flyttas till 5 a § första och andra stycket. Det är alltså inte någon ändring i sak.

7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.2.

Tidsfristen för när en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren ändras. En sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Paragrafen har även delats upp i två stycken. Enligt *andra stycket* ska arbetstagaren i samband med anmälan om ledighet samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 8 §.

8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.2.

Första stycket har plockats bort. Bestämmelsen har flyttats till 7 § andra stycket.

11 §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.2.

Ändringen är enbart av redaktionell art. Bestämmelsen har omformulerats så att ordalydelsen överensstämmer med motsvarande bestämmelse i 17 § föräldraledighetslagen.

13.8 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

17 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2

Första stycket 6 och 7 innehåller följdändringar med anledning av att rätt i ledighet för att delta i svenskundervisning för invandrare och till ledighet för närståendevård föreslås regleras i nya lagar. Förslaget innebär inga ändringar i sak när det gäller frågan i vilken omfattning frånvaron i dessa fall är semesterlönegrundande.

13.9 Förslaget till lag om ändring i skollagen (1985:1100)

13 kap. 5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.

Paragrafen upphävs. Kommunen har, enligt den bestämmelse som nu föreslås upphävas, en skyldighet att samråda med den berörda arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om en arbetstgares deltagande i undervisningen och undervisningens förläggning.

Enligt förslaget till 5 § lagen om rätt till ledighet för utbildning ska dock arbetstgaren i samband med anmälan om ledighet

samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Se kommentaren i den delen (avsnitt 13.2).

13.10 Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

6 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

Ändringen är en följd av att arbetstagares rätt till ledighet för studier föreslås enbart regleras i en ny lag om rätt till ledighet för utbildning.

Bilagan punkt 5

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2

Bestämmelsen har uppdaterats så att den innehåller nu föreslagna lydelse av 1 § föräldraledighetslagen.

Sista stycket är oförändrat. Av det framgår att regeringen genom föreskrifter får inskränka rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

13.11 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.2.

I *första stycket andra strecksatsen* har en följdändring gjorts med anledning att nuvarande 2 § föräldraledighetslagen förslås delas upp i två olika paragrafer.

Sammanfattning av betänkandet SOU 2003:54

Uppdraget

Kommitténs uppdrag i denna del av utredningen har varit att i förenklingssyfte föreslå ändringar i semesterlagen och pröva en samordning av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. Direktiven anger att förenklingarna framför allt skall vara avsedda att underlätta för små företag att tillämpa lagstiftningen. En utgångspunkt har varit att förenklingarna inte skall medföra försämringar av arbetstagarnas förmåner.

Övervägandena

Förenkling av semesterlagen

Kommittén konstaterar att semesterlagen i vissa delar är krånglig att tillämpa. Lagen reglerar semesterfrågorna i stor detalj och innebär att ett antal mer eller mindre komplicerade räkneoperationer måste utföras. Beräkningen av semesterlön och reglerna om semesterlönegrundande frånvaro är de delar i lagen som framstår som svårast. För stora delar av arbetsmarknaden har dock de delar av lagen som är särskilt tekniskt komplicerade ersatts av bestämmelser i kollektivavtal. I kollektivavtal har också sådant preciserats som lagen saknar närmare regler om. Det är framför allt mindre företag

som inte har kollektivavtal. Det är främst bland de mindre företagen som de starkaste kraven på förenklingar finns.

I enlighet med direktiven har lagens intjänandebestämmelser undersökts och olika metoder för förenkling övervägts. Kommittén konstaterar att en lagstiftning utan krav på intjänande visserligen blir enkel, men samtidigt orimlig i ett antal avseenden. Vidare konstateras att ett slopande av intjänandeåret och en övergång till ett system där semestern tjänas in parallellt under semesteråret inte innebär någon väsentlig förenkling. I stället tillkommer ett antal frågor som ställer krav på nya och knappast enklare regler. Sammanfallande intjänande- och semesterår med rätt att få ut ännu inte intjänad semesterlön ställer krav på regler om hur för mycket utbetald semesterlön skall återbetalas. Kommitténs slutsats är att lagens intjänandesystem bör bibehållas, men göras något mindre detaljerat och administrativt betungande. Detta gäller särskilt reglerna för semesterlönegrundande frånvaro.

Även vad gäller semesterlöneberäkningen har kommittén undersökt olika sätt att förenkla reglerna. Det konstateras att det nuvarande systemet, med en semesterlön som baseras på förfallen lön under intjänandeåret, är det mest ändamålsenliga. Vissa förenklingar bör dock göras även här så att det inte skall behöva göras olika beräkningar i olika situationer.

Kommittén har också undersökt det lämpliga i att staten tar över ansvaret för den del av semesterlönen som tjänas in under semesterlönegrundande frånvaro. Det konstateras att det visserligen skulle uppnås vissa förenklingar för arbetsgivaren, men att nya administrativa moment skulle tillkomma i form av rapporteringsskyldighet m.m. Ett antal argument, både av principiell och ”teknisk” natur, talar mot en sådan förändring.

Kommitténs övergripande slutsats vad gäller ändringar i semesterlagen blir därmed att det nuvarande regelsystemet i allt väsentligt bör behållas och att förenklingar bör göras inom systemets ram.

Samordning av lagar

Kommittén konstaterar att de grundläggande syftena och principerna i de olika ledighetslagarna (utom semesterlagen) i stort sett är de samma. Det bör därmed gå att åstadkomma en samordning av de olika ledighetsformerna vad gäller regleringen av frågor av

samma slag. Kommittén har prövat både att lägga samman alla ledighetsformer i en lag och att behålla dem i olika lagar. Kommittén stannar för det senare. Då uppnås största möjliga tydlighet beträffande vad som gäller för var och en av de olika ledigheterna, samtidigt som vissa ändringar föreslås i syfte att göra de olika lagarna mer enhetligt utformade.

Semesterlagen och övriga ledighetslagar skiljer sig dock åt i väsentliga avseenden. Semesterlagen reglerar betald ledighet för alla arbetstagare medan ledighetslagarna ger rätt till obetald ledighet för arbetstagare med vissa särskilda förhållanden. Regelverken är därmed mycket olikartade. Det gör att en innehållslig samordning knappast kan åstadkommas utan mycket långtgående materiella ändringar. Störst tydlighet om vad som gäller för de olika ledigheterna uppnås därmed om semesterlagen hålls för sig och de andra ledigheterna regleras i särskilda lagar.

Vad gäller arbetstidslagen och semesterlagen konstateras att en samordning knappast kan motiveras enbart av förenklingsskäl. En samordning skulle i stället främst syfta till en gemensam arbetstids- och semesterlagstiftning, för att öka flexibiliteten i arbetstidens förläggning och uttaget av semester. En sådan ändring förutsätter dock ett betydligt bredare uppdrag än det kommittén har haft.

Frågan om rätt till deltid för äldre arbetstagare

I samband med diskussionen om olika sätt att förkorta arbetstiden, som kommittén förde i delbetänkandet Tid – för arbete och ledighet (SOU 2002:58), inleddes en diskussion om det lämpliga i att det i lagstiftningen införs en rätt till deltid för arbetstagare från 61 års ålder. En viktig bakgrundsfaktor är att stora delar av befolkningen i åldrarna 61–65 år står utanför arbetskraften. Att så är fallet beror på ett antal faktorer, som dels är av ekonomisk art och dels knutna till arbetsmiljö och hälsa. Skulle en rätt till deltid leda till ett större arbetsutbud? En annan viktig bakgrundsfaktor är det nya allmänna pensionssystemet, som medger uttag av del av pensionen fr.o.m. den månad man fyller 61 år. Det kan argumenteras för att det nya pensionssystemet inte är komplett eftersom det inte finns en rätt att trappa ned arbetstiden i motsvarande mån som man börjar ta ut del av sin pension.

Kommittén har undersökt vad som utretts om effekterna på bl.a. arbetsutbud av förbättrade möjligheter att arbeta deltid. Vidare

har de avvägningar som bör göras i en eventuell lagstiftning diskuterats. Det konstateras att något lagförslag inte bör läggas i detta skede. Mer belysning krävs av konsekvenserna av en lagstiftning om rätt till deltid, bl.a. med avseende på konsekvenserna för arbetsutbudet.

Förslagen

En ny semesterlag

Kommittén föreslår att det införs en gemensam tidsgräns om 180 dagar per intjänandeår för all semesterlönegrundande frånvaro utom arbetsskada. Frånvaro pga. arbetsskada skall fortsatt vara semesterlönegrundande hela intjänandeåret. För att förenkla hanteringen av semesterlönegrundande frånvaro ytterligare föreslås att gränsen för hur länge man som arbetstagare kan vara sammanhängande frånvarande och fortfarande tjäna in semesterlön minskas från två hela intjänandeår till ett helt intjänandeår.

Lagens bestämmelser om beräkning av semesterlön föreslås förenklade genom att det i fortsättningen endast skall behövas en semesterlöneberäkning. Det betyder att de särskilda reglerna för beräkning av semesterlön för sparad semester och semesterlön för okontrollerade arbetstagare föreslås slopade. Semesterlöneberäkningen föreslås vidare förenklad genom att man vid fastställande av beräkningsunderlaget inte längre skall behöva skilja på semesterlön för ordinarie semester och sparad. Förslaget innebär att all semesterlön frånräknas beräkningsunderlaget.

Dessutom föreslås att vissa bestämmelser förtydligas i ljuset av lagens syften och den rättspraxis som utvecklats sedan lagen trädde i kraft, samt att en viss språklig bearbetning och omdisponering av lagtexten görs.

Ändringsförslagen syftar till att göra lagens bestämmelser i vissa delar mindre administrativt betungande. I vissa fall blir reglerna mindre förmånliga ur arbetstagarsynpunkt, i andra fall blir de mer förmånliga. Kommittén anser att sådana effekter är nödvändiga för att uppnå förenklingar och att de bör accepteras så länge inte lagens förmåner allmänt sett försämras och reglerna i övrigt får rimliga konsekvenser. Kommittén anser att störst enkelhet uppnås om ändringarna genomförs i form av en ny semesterlag.

Nya ledighetslagar

Kommittén föreslår att de nuvarande sju ledighetslagarna ersätts av fyra nya lagar: en ny föräldraledighetslag, en ny lag om ledighet för utbildning, som även inbegriper ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi), en ny lag om ledighet för att bedriva näringsverksamhet och en ny lag om ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl. Det betyder att ledighet för sfi upphör som en egen ledighetsform och att rätten till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan, enligt den nuvarande lagen med samma namn, upphör.

Förslagen medför att reglerna för de olika ledighetsformerna blir mer enhetligt utformade och lagarna uppbyggda på samma sätt. Bortsett från den ledighetsform som helt avskaffas, innebär detta störst ändringar i sak beträffande ledighet för utbildning, inklusive ledighet för deltagande i sfi. Förslaget till ny lag innebär till skillnad från nu gällande lagstiftning att all utbildning behandlas på samma sätt i ledighetshänseende, med ett undantag. Undantaget är kortare facklig utbildning, för vilken föreslås att vissa särskilda regler skall gälla. För all annan utbildning föreslås samma regler gälla med avseende på kvalifikationstid, anmälan, möjlighet för arbetsgivaren att senarelägga ledigheten och återgång i arbete.

Sammantagna innebär förslagen att färre och dessutom mer enhetligt utformade bestämmelser kommer att gälla för de olika ledigheterna. Samtliga lagar föreslås exempelvis ha i stort sett samma ordning för anmälan av ledighet och ledighetens uttagande samt avseende återgången i arbete. Vidare har olika begrepp samordnats. Exempelvis föreslås att samma begrepp, "påtaglig störning", används i de fall arbetsgivaren ges rätt att neka ledigheten eller i vissa fall bestämma dess förläggning. I nu gällande lagar används olika begrepp i de olika lagarna för ungefär samma sak.

Ändringsförslagen syftar till att göra lagstiftningen enklare att överblicka och tillämpa. Detta torde vara en fördel ur administrativ synpunkt inte minst för de mindre företagen. Förslagen innebär vissa ändringar i sak. Det är kommitténs bedömning att de materiella ändringarna allmänt sett innebär varken några påtagliga förbättringar eller försämringar av ledighetsförmånerna ur arbetstagar-synpunkt.

Lagförslagen i SOU 2003:54

Förslag till föräldraledighetslag (...)

1 § En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning i de former som anges i 2–6 §§ och enligt vad som i övrigt följer av denna lag.

Samma rätt till ledighet har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

I 17–20 §§ finns särskilda bestämmelser om rätt till omplacering och ledighet för arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar.

Rätten till ledighet

Mammaledighet

2 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tiden för förlossningen och sju

veckor efter förlossningen. Om hon inte är ledig på annan grund skall två veckor av denna mammaledighet vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen. Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut.

Arbetstagaren har också rätt att vara ledig för att amma barnet. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte bestämmelserna i 10–13 §§.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

3 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagares makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Delledighet med föräldrapenning

4 § Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

Delledighet utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till förkortning av 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 som ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning, m.m.

6 § Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10a, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Uttag av ledighet

7 § Ledighet enligt 2–6 §§ får tas ut den eller de dagar eller vid de tidpunkter som arbetstagaren begär, med de inskränkningar som följer av 12 §.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (11 §), arbetsgivarens besked (13 §), tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (14 § andra stycket) samt i fråga om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (14 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om arbetsgivarens beslut (12 § andra stycket) och skyddet för anställningsvillkoren (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

9 § Som villkor för rätt till ledighet enligt 3–5 gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

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

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledighet som avses i 2–5 §§ får delas upp i högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Begränsning enligt första stycket gäller inte ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Anmälan och beslut om ledighet

11 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 2–5 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader

före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Anmälan om ledighet enligt 6 § skall lämnas så snart som möjligt.

I samband med anmälan skall arbetstagaren, om så kan ske, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

12 § Kan överenskommelse inte träffas om förläggningen av ledighet enligt 4 och 5 §§, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga sådan ledighet 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.

13 § Om arbetsgivaren inte förlägger ledighet enligt 4 och 5 §§ i enlighet med arbetstagarens önskemål skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet och skälen för detta. Beskedet skall lämnas senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske skall beskedet lämnas så snart som möjligt.

Återgång i arbete

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

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

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

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

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

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

17 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) eller 8 kap. 6 § fartygssäkerhetslagen (1988:49).

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

19 § Rätt till omplacering enligt 17 och 18 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder kvinnan annat arbete i sin verksamhet.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 17 och 18 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

20 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 17 och 18 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlopande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

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

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

Rättegång

22 § Mål om tillämpningen av denna lag 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.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005, då föräldraledighetslagen (1995:584) upphör att gälla.

Förslag till lag (...) om ledighet för utbildning

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare som vill undergå utbildning har rätt till behövlig ledighet enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (4 §), arbetsgivarens besked (5 § andra stycket), tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (6 § andra stycket) samt i fråga om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (6 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om arbetsgivarens beslut (5 § första stycket) och skyddet för anställningsvillkoren (8 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

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

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

Anmälan och beslut om ledighet

4 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

I samband med anmälan skall arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt, om möjligt, ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

5 § Arbetsgivaren får skjuta upp ledigheten i högst sex månader efter arbetstagarens anmälan. Om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor och ledigheten per utbildningstillfälle omfattar högst en arbetsvecka får dock arbetsgivaren skjuta upp ledigheten i högst två veckor efter anmälan.

Om arbetsgivaren beslutar att skjuta upp ledighet skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet och skälen för detta. Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren besked om beslutet senast en månad före ledighetens början. Om det inte kan ske skall beskedet lämnas så snart som möjligt.

Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om den ledighet som arbetstagaren begärt avser sådan utbildning som nämns i första stycket andra meningen, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens uppfattning till dess tvisten har slutligt prövats.

Återgång i arbete

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

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

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

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

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

Skadestånd

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

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

Rättegång

10 § Mål om tillämpningen av denna lag 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.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005 då lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare upphör att gälla.

För anmälan om ledighet som lämnas före ikraftträdandet av den nya lagen skall äldre bestämmelser tillämpas om de innebär att ledigheten kan påbörjas tidigare än vid tillämpning av den nya lagens bestämmelser.

Förslag till lag (...) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har enligt denna lag rätt till hel ledighet under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller medföra påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (5 §), arbetsgivarens besked (6 §), tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket) samt i fråga om den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (7 § tredje stycket).

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

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Kvalifikationstid

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

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

Antalet ledighetsperioder

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

Anmälan och beslut om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början.

I samband med anmälan skall arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt, om möjligt, ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

6 § Om arbetsgivaren inte medger ledigheten skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet och skälen för detta. Beskedet skall lämnas senast en månad före ledighetens början.

Återgång i arbete

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

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

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

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

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

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

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

Skadestånd

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

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

Rättegång

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

Förs talan med anledning av 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.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005, då lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet upphör att gälla.

Förslag till lag (...) om rätt till ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning i de former som anges i 2 och 3 §§ och enligt vad som i övrigt följer av denna lag.

Rätten till ledighet

Ledighet för närståendevård

2 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet under tid då han uppbär hel ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning för närståendevård och till förkortning av den normala arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han uppbär halv eller tre fjärdedels ersättning enligt den lagen.

Ledighet av trängande familjeskäl

3 § En arbetstagare har rätt till behövlig ledighet av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från lagen i fråga om anmälan om ledighet (5 §) och tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (6 § andra stycket).

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i andra stycket får också bestämmas att rätten till ledighet av trängande familjeskäl

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

Genom ett kollektivavtal som kommit till stånd på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om skyddet för anställningsvillkoren (8 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra, tredje eller fjärde stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt avtal.

Anmälan om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren så snart som möjligt.

I samband med anmälan skall arbetstagaren, om så kan ske, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning samt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Återgång i arbete

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

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

Anställningsskydd

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

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

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

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

Skadestånd

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

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

Rättegång

10 § Mål om tillämpningen av denna lag 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.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2005, då lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl upphör att gälla.

Departementsserien 2009

Kronologisk förteckning

1. Förstärkt integritetsskydd vid signalspaning. Fö.
2. Skyddade beteckningar på jordbruksprodukter och livsmedel. Jo.
3. Fordonsbesiktning. N.
4. Översyn av vissa mediemyndigheter – en effektivare administration. Ku.
5. Författningsändringar med anledning av VIS-förordningen. Ju.
6. Ekonomiska villkor för ledamöter av Europaparlamentet. Ju.
7. Effektivare regler och bättre beslutsunderlag för arbetsmarknadspolitiken. A.
8. Genomförandet av delar av Prümrådsbeslutet. Ju.
9. Förbättrad utslussning från sluten ungdomsvård och ändrade gallringsregler i belastningsregistret. Ju.
10. Stärkt finanspolitiskt ramverk – översyn av budgetlagens bestämmelser om utgiftstak. Fi.
11. Oberoendet i den kommunala revisionen. Fi.
12. Registrering av personuppgifter vid katastrofer utomlands. Ju.
13. Konsumenttjänster m.m. Ju.
14. Konsumentombudsmannen – en översyn IJ.
15. En enklare ledighetslagstiftning. A.

Departementsserien 2009

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Författningsändringar med anledning av VIS-förordningen. [5]
Ekonomiska villkor för ledamöter av Europaparlamentet. [6]
Genomförandet av delar av Prümrådsbeslutet. [8]
Förbättrad utslussning från sluten ungdomsvård och ändrade gallringsregler i belastningsregistret. [9]
Registrering av personuppgifter vid katastrofer utomlands. [12]
Konsumenttjänster m.m. [13]

Försvarsdepartementet

- Förstärkt integritetsskydd vid signalspaning. [1]

Finansdepartementet

- Stärkt finanspolitiskt ramverk – översyn av budgetlagens bestämmelser om utgiftstak. [10]
Oberoendet i den kommunala revisionen. [11]

Jordbruksdepartementet

- Skyddade beteckningar på jordbruksprodukter och livsmedel. [2]

Näringsdepartementet

- Fordonsbesiktning. [3]

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

- Konsumentombudsmannen – en översyn. [14]

Kulturdepartementet

- Översyn av vissa mediemyndigheter – en effektivare administration. [4]

Arbetsmarknadsdepartementet

- Effektiva regler och bättre beslutsunderlag för arbetsmarknadspolitiken. [7]
En enklare ledighetslagstiftning. [15]