

Regeringens proposition

1997/98:81

Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige Prop.
1997/98:81

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 5 mars 1998

Göran Persson

Margareta Winberg
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS innehåller regler om rätt till föräldraledighet och rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Regeringen gör i propositionen bedömningen att Sverige uppfyller direktivets regler om föräldraledighet genom föräldraledighetslagen.

När det gäller rätten till ledighet av trängande familjeskäl gör regeringen bedömningen att lagstiftning krävs och föreslår därför en lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Lagen föreskriver att en arbetstagare har rätt till ledighet av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Lagen är i huvudsak tvingande till förmån för arbetstagaren. Parterna ges dock möjlighet att i kollektivavtal begränsa rätten till ledighet till ett visst antal dagar om året, till visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

Den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet skall tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd till arbetstagaren.

De processuella regler som gäller enligt de övriga ledighetslagarna skall vara tillämpliga även vid tvister enligt den nu föreslagna lagen.

Lagen föreslås träda i kraft den 3 juni 1998.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	3
2	Lagtext.....	3
3	Ärendet och dess beredning.....	5
4	Föräldraledighetsdirektivets tillkomst.....	6
5	Direktivets huvudsakliga innehåll.....	6
5.1	Ingressen och artikel 1–3	6
5.2	Avtalet.....	7
5.2.1	Avtalets inledning och allmänna överväganden	7
5.2.2	Syfte och tillämpningsområde, 1 §.....	8
5.2.3	Föräldraledighet, 2 §	8
5.2.4	Frånvaro från arbetet på grund av force majeure, 3 §	9
5.2.5	Slutbestämmelser, 4 §	9
6	Genomförandet av direktivet i Sverige	10
6.1	Rätt till föräldraledighet	10
6.2	Frånvaro av trängande familjeskäl	14
6.2.1	Behovet av lagreglering	14
6.2.2	Utformningen av en ny lag.....	18
7	Författningskommentar.....	20
Bilaga 1	Rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldra- ledighet.....	23
Bilaga 2	Sammanfattning av promemorian Föräldraledighets- direktivets genomförande i Sverige.....	29
Bilaga 3	Promemorians lagförslag.....	31
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna.....	33
Bilaga 5	Lagrådets yttrande.....	34
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 5 mars 1998.....	35
	Rättsdatablad.....	36

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 1997/98:81

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext

Förslag till lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Rätt till ledighet

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

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

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får dock rätten till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra 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.

Anställningsskydd

3 § 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 arbetstagaren ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

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

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

¹ Jfr rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT nr L 145, 3.6.1996, s. 4, Celex 396L0034).

2. någon annan omplacering än en som kan genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. Prop. 1997/98:81

Skadestånd

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

Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet minskas eller helt falla bort.

Rättegång

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

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

Denna lag träder i kraft den 3 juni 1998.

Den 3 juni 1996 antogs rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS – föräldraledighetsdirektivet. UNICE (Union des Industries de la Communauté Européenne) är en samarbetsorganisation för EU-ländernas arbetsgivareföreningar och industriförbund, CEEP (Centre Européen pour les Entreprises Publiques) är Europacentret för offentliga affärsverk och företag och EFS är den svenska förkortningen för Europeiska fackliga samorganisationen (ETUC – European Trade Union Confederation). Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 3 juni 1998. Om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller att direktivet genomförs genom kollektivavtal får medlemsstaterna förfoga över ytterligare ett år. Direktivet finns i *bilaga 1*.

Av avtalets inledning framgår att ramavtalet innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om rätt till föräldraledighet och rätt till ledighet på grund av force majeure.

I avtalet konstateras att arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna för att finna lösningar som svarar mot arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och att de följaktligen bör tilldelas en särskild roll i genomförandet och tillämpningen av avtalet. Som ett led i beredningen av ärendet inbjöd Arbetsmarknadsdepartementet därför representanter från Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Arbetsgivarverket, Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet till ett möte för att diskutera frågan om föräldraledighetsdirektivets genomförande i svensk rätt. Samrådsmötet hölls den 25 september 1997 där parterna lämnade synpunkter i ämnet.

I en departementspromemoria som upprättats inom Arbetsmarknadsdepartementet, Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige (Ds 1997:69), behandlas frågan om svensk rätt uppfyller direktivets regler. I promemorian presenteras ett förslag till en lag om rätt till ledighet på grund av trängande familjeskäl. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 2*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 3*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. En remissammanställning finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A97/3661/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 12 februari 1998 att inhämta Lagrådets yttrande över det lagförslag likalydande med det som finns i propositionen. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*. Lagrådet har lämnat förslaget utan erinran.

Kommissionen lade redan 1983 fram ett förslag till direktiv om föräldraledighet och ledighet av familjeskäl². Syftet med förslaget var att garantera arbetstagare rätt till viss ledighet vid barns födelse eller adoption samt vid vissa andra familjeangelägenheter. Ekonomiska och sociala kommittén och Europaparlamentet yttrade sig över förslaget 1984. I anledning av dessa yttranden lade kommissionen i november 1984 fram ett ändrat förslag till direktiv³. Detta förslag diskuterades i rådet under åren 1985 till 1994. För antagande av direktivet krävdes enhällighet enligt artikel 100 i Romfördraget. Denna enighet kunde dock inte uppnås.

I och med Maastrichtfördraget och det därtill fogade sociala protokollet och avtalet om socialpolitik tillfördes en ny möjlighet att fatta beslut på EG-nivå. Enligt artikel 3 i avtalet skall kommissionen samråda med arbetsmarknadens parter om huruvida en gemenskapsåtgärd skall vidtas och hur denna åtgärd skall utformas. Enligt artikel 4 kan arbetsmarknadens parter ingå avtal i frågan på gemenskapsnivå. Ett sådant avtal skall genomföras antingen enligt de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter tillämpar eller enligt beslut av rådet på förslag av kommissionen.

Kommissionen beslutade, med tillämpning av de nya bestämmelserna, att inleda ett samrådsförfarande enligt artikel 3 i avtalet om socialpolitik. Parterna – UNICE, CEEP och EFS - meddelade inom ramen för detta förfarande att de önskade inleda förhandlingar för att nå ett avtal. Förhandlingar ledde till att parterna träffade ett avtal i frågan den 14 december 1995. Parterna överlämnade till kommissionen en begäran om att avtalet skulle genomföras genom beslut i rådet.

I anledning av det träffade avtalet, det första enligt sociala protokollet och avtalet om socialpolitik, lade kommissionen i januari 1996 fram ett förslag till direktiv om föräldraledighet för att genomföra det ramavtal som parterna slutit. Vid ministerrådsmötet i mars 1996 enades ministrarna om en gemensam ståndpunkt och den 3 juni 1996 antogs direktivet 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS⁴.

5 Direktivets huvudsakliga innehåll

5.1 Ingressen och artikel 1–3

I ingressen anges att rådet beaktat bl.a. sociala protokollet och avtalet om socialpolitik, gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, rådets resolution av den 6 december 1994 om vissa perspektiv för socialpolitiken i Europeiska unionen, subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, artikel F.2 i Fördraget om Europeiska unionen –

² EGT nr C 333, 9.12.1983, s. 6.

³ EGT nr C 316, 27.11.1984, s. 6.

⁴ EGT nr L 145, 3.6.1996 s. 4.

med hänvisning till Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna – samt beaktat möjligheten för en medlemsstat att överlåta till arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet.

I *Artikel 1* konstateras att syftet med direktivet är att genomföra ramavtalet. *Artikel 2 och 3* innehåller slutbestämmelser med bl.a. föreskrift om att direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 3 juni 1998. Vidare anges att om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter eller att direktivet genomförs genom kollektivavtal får medlemsstaterna förfoga över ytterligare ett år.

De materiella bestämmelserna återfinns i ramavtalet som är bilagt direktivet.

5.2 Avtalet

5.2.1 Avtalets inledning och allmänna överväganden

Av avtalets inledning framgår att ramavtalet innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om rätt till föräldraledighet och rätt till ledighet på grund av force majeure, såsom ett viktigt medel för att göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv och att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män samt principen om likabehandling av kvinnor och män.

Av de allmänna övervägandena framgår också följande. Parterna hänvisar till avtalet om socialpolitik och det sociala protokollet, till punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagares sociala rättigheter vari fastställs att åtgärder måste utarbetas för att kvinnor och män skall kunna förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv, till rådsresolutionen av den 6 december 1994 och till kommissionens meddelade avsikt att föreslå en gemenskapsåtgärd. Parterna framhåller att åtgärderna att förena arbetsliv och familjeliv bör uppmuntra till införande av nya, flexibla sätt att organisera arbete och tid som är bättre anpassade till samhällets växlande behov och som bör tillgodose både företagets och arbetstagarnas behov. Familjepolitiken bör ses i förhållande till de demografiska förändringarna, effekterna av att befolkningen åldras, att generationerna närmar sig varandra och främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet. Männerna bör uppmuntras att dela ansvaret för familjen lika och uppmuntras till att utnyttja föräldraledigheten.

Parterna konstaterar att avtalet är ett ramavtal som ger minimiföreskrifter och att det ankommer på medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att införa kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter med hänsyn till situationen i varje medlemsstat. Det understryks att det är fråga om föräldraledighet och inte mammaledighet. Medlemsstaterna uppmanas att behålla de naturaförmåner som medges inom ramen för sjukförsäkringen under en minimiperiod av föräldraledigheten samt att, när det visar sig lämpligt med hänsyn till de nationella förhållandena och budgetsituationen, inrikta sig på att bevara rätten till socialförsäkringsförmåner under minimiperioden för föräldraledigheten.

Enligt parterna beaktar avtalet nödvändigheten av att höja de socialpolitiska kraven, att främja konkurrenskraften hos gemenskapens ekonomi och att undvika att införa administrativa, finansiella eller juridiska hinder som är utformade på ett sätt som hindrar att små och medelstora företag bildas och utvecklas.

Slutligen konstateras att arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna för att finna lösningar som svarar mot arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och att de följaktligen bör tilldelas en särskild roll i genomförandet och tillämpningen av avtalet.

5.2.2 Syfte och tillämpningsområde, 1 §

Av *paragraf 1* framgår att avtalet anger minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtagandena i arbetsliv och familjeliv. Avtalet skall tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt nationell rätt i form av lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

5.2.3 Föräldraledighet, 2 §

Enligt *paragraf 2 punkt 1* har arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet i minst tre månader med anledning av ett barns födelse eller vid adoption för att vårda barnet. Rätten till ledighet skall gälla tills barnet uppnått en bestämd ålder som får vara upp till åtta år. Föräldraledigheten skall fastställas av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter. I *punkt 2* anges vidare att de undertecknande parterna anser att rätten till den föräldraledighet som föreskrivs i avtalet i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas. Detta för att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män.

Enligt *punkt 3* skall kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter för föräldraledigheten fastställas enligt lag och/eller i kollektivavtal i medlemsstaterna. Därvid är det möjligt att bl.a.

- a) besluta om föräldraledigheten skall beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar,
- b) göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod som inte får överskrida ett år,
- c) anpassa kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna till de särskilda omständigheter som råder vid adoption,
- d) fastställa anmälningsperioder inom vilka arbetstagaren för arbetsgivaren skall uppge tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut,
- e) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren skall kunna uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten,
- f) godkänna särskilda arrangemang för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur.

Enligt *punkt 4* skall det vidtas särskilda åtgärder för att skydda arbetstagare mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet.

I *punkt 5* anges att vid föräldraledighetens utgång skall arbetstagaren ha rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta inte är möjligt, rätt till ett likvärdigt eller likartat arbete.

Punkt 6 stadgar att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till föräldraledighetens slut.

Medlemsstaterna och/eller parterna skall enligt *punkt 7* fastställa vad som skall gälla för anställningen under föräldraledigheten.

Enligt *punkt 8* skall alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med avtalet behandlas och avgöras av medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner, särskilt sjuk- och hälsovård.

5.2.4 Frånvaro från arbetet på grund av force majeure, 3 §

I *paragraf 3* anges att det skall vidtas nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagarna rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjescäl vid sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro nödvändig. Även för denna rätt till ledighet får det fastställas kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter och rätten till ledighet får begränsas till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

5.2.5 Slutbestämmelser, 4 §

Enligt *paragraf 4 punkt 1* får medlemsstaterna tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare än som föreskrivs i avtalet.

I *punkt 2* anges att genomförandet av avtalet inte får utgöra skäl att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av avtalet.

I *punkt 3* konstateras att ramavtalet inte påverkar rätten för arbetsmarknadens parter att sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i avtalet.

Av *punkt 4* framgår att avtalet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast inom två år efter beslutets antagande med möjlighet till förlängning med ytterligare högst ett år.

Förebyggande och behandling av tvister skall ske enligt nationell rätt (*punkt 5*).

Alla frågor som har samband med tolkningen av avtalet bör, utan att det påverkar kommissionens, de nationella domstolarnas eller EG-domstolens roll, av kommissionen överlämnas till de undertecknade parterna för yttrande (*punkt 6*).

De undertecknande parterna skall se över tillämpningen av avtalet fem år efter dagen för rådets beslut, om någon av avtalsparterna begär det (*punkt 7*).

6.1 Rätt till föräldraledighet

Regeringens bedömning: Direktivets regel om rätt till föräldraledighet är uppfylld genom föräldraledighetslagens bestämmelser om rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader.

Föräldraledighetslagen uppfyller också direktivets minimiföreskrifter om kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter samt direktivets övriga regler om föräldraledigheten.

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: En mycket klar majoritet av remissinstanserna anser uttryckligen att direktivets regel om rätt till föräldraledighet är uppfylld genom föräldraledighetslagens regler.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) anför att de svenska ersättningsreglernas utformning i praktiken innebär att direktivets föreskrifter om en oöverlåtlig rätt till minst tre månaders föräldraledighet inte uppfylls men eftersom ersättningsreglerna inte berörs i direktivet är en ändring av de svenska reglerna inte nödvändig.

Arbetslivsinstitutet instämmer i att svensk lagstiftning i huvudsak är väsentligt mer generös mot arbetstagare och tredje mans behov än direktivets minimiregler men gör dock gällande att det är tveksamt om hänvisningen till föräldraledighetslagens regler om rätt till ledighet i 18 månader är tillräcklig för att motsvara direktivets krav på mer aktiva åtgärder för att förstärka jämställdheten.

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet anser att, även om reglerna om rätt till föräldrapenning inte berörs av direktivet, det ändå hade varit lämpligt att i sammanhanget ta upp jämställdhetsaspekter på föräldraförsäkringens utformning till förnyad diskussion.

Bakgrunden till regeringens bedömning: Föräldraledighetsdirektivet ger arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet för vård av barn under en tid av minst tre månader. Rätten till föräldraledighet skall gälla till dess barnet uppnått en bestämd ålder som får vara upp till åtta år. Direktivet och avtalet anger minimiföreskrifter och medlemsstaterna får införa eller tillämpa bestämmelser som är förmånligare än de som föreskrivs i avtalet. Direktivet reglerar inte någon rätt till ersättning under ledigheten.

Arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning för vård av barn enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Rätt till ersättning under föräldraledigheten, föräldrapenning, regleras i 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Enligt föräldraledighetslagen har en förälder rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader. Denna rätt till ledighet gäller oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte. Föräldern har dock alltid rätt att få ledigt under den tid då föräldrapenning utgår. För rätt till ledighet efter det att barnet är ett och ett halvt år krävs alltså att föräldra-

penning utgår. Rätten till ledighet till dess barnet är 18 månader är alltså fristående från föräldraförsäkringens förmåner.

Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse lämnas normalt under högst 450 dagar sammanlagt för föräldrarna, dvs. motsvarande ungefär 15 månader i följd. Om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet har varje förälder rätt att uppbära föräldrapenning under halva den sammanlagda tiden. En förälder kan dock, med undantag för 30 ersättningsdagar, avstå från rätten att uppbära föräldrapenning till förmån för den andre föräldern. Föräldrapenning lämnas längst till dess barnet fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Skälen för regeringens bedömning

Föräldraledighetens längd

Föräldraledighetsdirektivet ger, som nämnts, rätt till föräldraledighet i minst tre månader. Enligt föräldraledighetslagen har en förälder rätt till ledighet för vård av barn till dess barnet är ett och ett halvt år, oavsett om föräldrapenning utges eller ej. Om föräldraledighetslagens ledighetsreglerna dessutom tillämpas fullt ut genom att föräldrarna inte tar ut någon föräldrapenning innan barnet är ett och ett halvt år, har föräldrarna således rätt till hel ledighet i sammanlagt två år och nio månader (33 månader), först 18 månader utan föräldrapenning och därefter i sammanlagt 15 månader med föräldrapenning. Den svenska regeringen gör mot bakgrund av detta, och i likhet med vad remissinstanserna kommit fram till, den bedömningen att de svenska reglerna om föräldraledighetens längd är mycket förmånligare än direktivets regel och att dessa väl uppfyller direktivets bestämmelse.

Individuell rätt till ledighet

Direktivet anger emellertid också att rätten till föräldraledighet är en individuell rätt till ledighet om tre månader för var förälder. Därtill är fogat ett uttalande om att parterna anser att denna rätt i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas.

Föräldraledighetslagen ger i princip båda föräldrarna rätt till ledighet för vård av barn så länge barnet är yngre än ett och ett halvt år. Denna från föräldraförsäkringen fristående rätt till ledighet infördes 1978 i och med antagandet av lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m.m. Av förarbetena till lagen (prop. 1977/78:104 s. 41–43) framgår följande. En första förutsättning för en arbetstagares rätt till ledighet är att arbetstagaren är förälder. Med biologisk förälder jämställs adoptivförälder, fosterförälder och en förälders make, maka eller sambo med vilken hon eller han har eller har haft gemensamma barn, dvs. ”styvförälder”. Departementschefen konstaterar att detta innebär att fler än två arbetstagare i lagens mening kan vara föräldrar till ett barn och göra anspråk på ledighet. Ytterligare en förutsättning för rätt till ledighet är att arbetstagaren verkligen har faktisk vård om barnet. Departementschefen anför därför att

utgångspunkten för lagen således är att bara den ena föräldern i allmänhet behöver ta ledigt från sitt arbete. I lagtexten föreskrivs dock inte att endast en förälder har rätt till ledighet. Som skäl anges att detta inte ansetts möjligt eller lämpligt – bl.a. har föräldrarna sällan samma arbetsgivare. Departementschefen fortsätter och anför att i det fall att fler föräldrar än två begär ledighet för samma tid får det utredas vilka av dessa som verkligen tar faktisk vård om barnet. Slutsatsen blir att endast två föräldrar bör samtidigt ha rätt till ledighet.

Båda föräldrarna har således en individuell rätt till föräldraledighet tills barnet är ett och ett halvt år. Eftersom båda föräldrarna har denna rätt samtidigt blir det inte aktuellt att överlåta någon rätt till ledighet till den andra föräldern. Gentemot arbetsgivaren har arbetstagaren alltså en ovillkorlig rätt till ledighet under förutsättning att ledigheten nyttjas till att vårda barnet.

JämO har i sitt remissyttrande, när det gäller frågan om ledighetens överlåtbarhet, pekat på att rätt till ledighet som inte kan kombineras med rätt till ersättning i praktiken inte är någon rätt till ledighet. Eftersom de svenska reglerna ger möjlighet för en förälder att avstå från rätt till föräldrapenning till förmån för den andre föräldern, med undantag för en period om 30 dagar, skulle enligt *JämO* det kunna hävdas att svensk lagstiftning i praktiken saknar den oöverlåtbara rätten till ledighet om tre månader som direktivet stadgar. Med hänsyn till att ersättningsreglerna inte berörs i direktivet har dock *JämO* kommit till den slutsatsen att någon ändring av de svenska reglerna inte är nödvändig. Även *Arbetslivsinstitutet* och *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet* har framfört liknande synpunkter.

Det är i praktiken oftast inte möjligt för två föräldrar att vara lediga samtidigt. Föräldrapenning utgår t.ex. endast till en förälder i taget. Det går därför att invända att den nuvarande regleringen i föräldraledighetslagen inte ger en förälder någon individuell rätt gentemot den andra föräldern att själv ensam vårda barnet i tre månader. Direktivet kan dock, enligt regeringens bedömning, inte heller anses reglera någon sådan rätt. Direktivets regler utgörs av regler i ett ramavtal träffat mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå och får därför, enligt regeringens bedömning, anses reglera arbetstagares rätt till ledighet gentemot sin arbetsgivare. Regeringen konstaterar att de svenska reglerna visserligen inte garanterar varje förälder en icke överlåtbar föräldraledighet med föräldrapenning i tre månader men eftersom direktivet inte reglerar någon rätt till ersättning, såsom *JämO* också påpekat, behövs det för att uppfylla direktivet inte heller någon ändring av dessa regler.

Kvalifikationskrav, tillämpningsföreskrifter och övriga regler

Enligt avtalet skall de kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter som skall gälla för föräldraledigheten fastställas i lag och/eller i kollektivavtal. Vissa minimiföreskrifter gäller enligt 2 § 3 punkterna a–f.

Föräldraledigheten får enligt avtalet beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar (punkt a). Den fristående rätten till ledighet

tills barnet är 18 månader beviljas enligt föräldraledighetslagen på heltid. I 10 § föräldraledighetslagen regleras möjligheten att dela upp ledigheten.

Enligt 9 § föräldraledighetslagen skall arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Regeln står således i överensstämmelse med avtalets kvalifikationsperiod om maximalt ett år (punkt b).

Enligt avtalet får de nationella bestämmelserna anpassas till vad som gäller vid adoption (punkt c). Sådan reglering finns t.ex. i 5 § andra stycket föräldraledighetslagen som anger att vid adoption skall tiden 18 månader i stället skall räknas från den tidpunkt då arbetstagaren får barnet i sin vård.

Enligt avtalets minimiföreskrifter får det fastställas anmälningsperioder (punkt d). Enligt 13 § föräldraledighetslagen skall anmälan ske minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Arbetstagaren skall då också tala om hur länge han eller hon avser att vara ledig.

Det är också tillåtet med regler om möjlighet att skjuta upp beviljandet av ledighet (punkt e). Någon sådan regel finns enligt föräldraledighetslagen inte vid hel ledighet eller delledighet med föräldrapenning. Arbetstagaren har dock en samrådsskyldighet om ledighetens förläggning enligt 14 § föräldraledighetslagen.

Särskilda arrangemang kan godkännas för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur (punkt f). Några sådana regler finns inte i föräldraledighetslagen.

Enligt *avtalets* 2 § 4–6 skall en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet skyddas mot uppsägning, ha rätt att återgå till sitt arbete och bibehålla sina rättigheter i anställningen. Regler som tillgodoser dessa krav finns i 15–17 §§ föräldraledighetslagen.

Enligt 2 § 7 skall medlemsstaterna eller parterna fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningförhållandet under föräldraledigheten. Enligt 17 § föräldraledighetslagen har arbetstagaren skydd mot försämrade anställningsvillkor. Enligt 2 § samma lag har dock parterna rätt att genom s.k. centralt kollektivavtal bestämma den närmare tillämpningen i fråga om skyddet av anställningsförmånerna. Ett sådant avtal får dock inte leda till att arbetstagarens förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar. En motsvarande bestämmelse finns i 9 § studieleighetslagen (jfr prop. 1974:148 s. 87). Föräldraledighetslagens reglering av dessa frågor står således i överensstämmelse med ramavtalets regel.

Den sammanfattande slutsats som regeringen gör blir att föräldraledighetslagens regler inte behöver ändras med anledning av vad som föreskrivs i avtalets 2 § punkterna 3–7.

I ramavtalets 2 § 8 uttalas därutöver att alla socialförsäkringsfrågor som hänger samman med avtalet skall behandlas och avgöras av medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning och med beaktande av kontinuitetens betydelse när det gäller rätten till socialförsäkringsförmåner. Detta uttalande bör enligt regeringen inte leda till någon åtgärd för Sveriges del.

6.2.1 Behovet av lagreglering

Regeringens förslag: En lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl skall införas.

Promemorians bedömning och förslag: Om ytterligare reglering behövs, utöver befintliga lagar, kollektivavtal och praxis, bör genomförandet i första hand ske genom kollektivavtal. Om det skulle visa sig att genomförandet inte kan eller bör ske genom kollektivavtal bör en lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl införas.

Remissinstanserna: En majoritet av remissinstanserna anser att direktivets regel om rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl kräver genomförande antingen genom kollektivavtal eller lag.

De flesta arbetsgivarorganisationerna anför att de anser att ytterligare reglering inte är nödvändig. Av dessa har dock *Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund*, *Arbetsgivaralliansen*, *Landstingsförbundet* och *Svenska Kommunförbundet* förklarat sig vara beredda att uppta förhandlingar om en anpassning genom kollektivavtal.

Arbetsgivarverket motsätter sig att anpassningen på statens område sker genom kollektivavtal och förordar i stället att det görs en ändring i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

LO och *TCO* förordar att den i promemorian föreslagna lagen införs. Att direktivets regel genomförs genom lagstiftning förordas också av bl.a. *Stockholms tingsrätt*, *Länsrätten i Stockholms län* samt *Arbetslivsinstitutet*. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet* anför att även om man överlämnar till parterna att reglera frågan så kräver gemenskapsrätten att en sådan reglering kompletteras med lagstiftning. Fakultetsstyrelsen ser därför ingen nackdel med att direkt införa den föreslagna lagen.

Skälen för regeringens förslag: I avtalet ges arbetstagarna rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten till ledighet får begränsas till ett särskilt antal dagar om året och/eller för varje tillfälle.

Det finns i Sverige två i lag reglerade system som ger rätt till ledighet vid annans sjukdom och därutöver regler i kollektivavtal samt praxis. Är den som drabbats av sjukdomen eller olycksfallet ett barn föreligger rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen och rätt till ersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Därutöver finns det möjlighet till ledighet och ersättning enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen).

Rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning

En förälder har rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning för vård av barn enligt 8 § föräldraledighetslagen.

Rätten till ledighet gäller som huvudregel barn som inte fyllt tolv år (4 kap. 10–10 a § AFL). En förälder har rätt till ledighet med föräldrapenning för att vårda ett barn när det är sjukt eller smittat men även när barnets ordinarie vårdare är sjuk eller smittad eller för att kunna besöka samhällets förebyggande barnhälsovård eller t.ex. när ett barn behöver vårdas när den andra föräldern är med ett annat barn till någon av föräldrarna hos läkaren (4 kap. 10 § AFL). Särskilda regler gäller för vård av barn som är yngre än 240 dagar eller när föräldrapenning skulle ha uppburits. En förälder till ett sjukt eller funktionshindrat barn har därutöver rätt till ledighet och tillfällig föräldrapenning när föräldern avstår från att arbeta i samband med vissa i lagen angivna situationer som t.ex. besök på en institution där barnet behandlas, deltagande i kurs för att lära sig vårda barnet och läkarbesök på grund av att barnet lider av en allvarlig sjukdom eller som ett led i en behandling (4 kap. 10 a § AFL).

Särskilda regler gäller för barn som på grund av sjukdom, psykisk utvecklingsstörning eller annat funktionshinder är i behov av särskild tillsyn eller vård. I dessa fall föreligger rätt till tillfällig föräldrapenning till dess barnet fyller 16 år och i vissa speciella fall upp till 21 och 23 års ålder (4 kap. 11 § AFL).

Tillfällig föräldrapenning utges som huvudregel under sammanlagt högst 60 dagar per barn och år. Ytterligare 60 dagar per barn och år utges, dock ej för vård av barn vid sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare (4 kap. 12 § AFL).

En förälder kan därutöver överlåta sin rätt till tillfällig föräldrapenning till en annan försäkrad som i stället för föräldern avstår från arbete för att vårda barnet. Detta gäller när barnet är sjukt eller när den ordinarie vårdaren är sjuk. En förälder kan alltså överlåta till en anhörig eller vän att i stället för föräldern vara hemma med det sjuka barnet (4 kap. 11 a § AFL).

Så länge barnet är under tolv år täcker, enligt regeringens bedömning, reglerna mer än väl de akuta situationer som direktivet kan tänkas avse. Samma bedömning bör gälla för föräldrar till barn över tolv år som är i behov av särskild tillsyn eller vård och där rätt till ledighet och tillfällig föräldrapenning föreligger. Bestämmelserna ger, som ovan beskrivits, också rätt för en förälder att överlåta rätten till ledighet till någon släkting eller vän. Reglerna om tillfällig föräldrapenning är betydligt generösare och avser rätt till ledighet i många fler situationer än som kan avses med avtalets regler om rätt till ledighet på grund av barns sjukdom eller olycksfall. Såvitt avser föräldrar och närstående till barn som omfattas av reglerna om tillfällig föräldrapenning får avtalets regel således anses uppfylld.

Närståendevård

Rätt till ledighet och ersättning för att vårda en närstående finns även enligt närståendevårdslagen. En förutsättning för rätt till ledighet och ersättning är att vården lämnas till någon som är svårt sjuk. Enligt förarbetena till lagen (prop.1987/88:176 s. 99–100 och 114–115) framgår följande. Med svårt sjuk förstås att den vårdades hälsotillstånd är så nedsatt att det föreligger ett påtagligt hot mot den sjukas liv. Det krävs dock inte att det

inte föreligger hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede efter någon tid kan uppfylla lagens villkor, t.ex. cancersjukdomar. Reglerna syftar till att ge möjlighet för vård av en närstående i livets slutskede men även för att ge stöd, tillsyn eller vård på grund av hastigt uppkommen sjukdom, exempelvis hjärn- eller hjärtinfarkt eller en akut försämring i hälsotillståndet hos en långvarigt sjuk person.

I den del som direktivets regel avser svår sjukdom får reglerna om ledighet och ersättning för närståendevård mer än väl anses täcka direktivets regel. Närståendevårdsreglerna gäller dock inte om vården ges utanför landet och inte om någon av vårdaren eller den sjuke inte är inskriven hos allmän försäkringskassa.

Reglerna om närståendevård omfattar, såsom *LO* och *TCO* påpekat i sina remissvar, inte heller annan sjukdom än svår sjukdom och kan inte anses omfatta vad som typiskt sett betraktas som sjukdom i samband med ett olycksfall. Med olycksfall borde kunna avses t.ex. att någon är med om en trafikolycka eller annan olycka som lett till brutet ben, skärskador eller brännskador men vilka på intet sätt är livshotande. Är det fråga om ett barn i t.ex. 16-årsåldern kan en familjemedlems närvaro anses som absolut nödvändig. För dessa situationer finns inte någon i lag reglerad rätt till ledighet.

Kollektivavtal och praxis

På statens område ges i 10 § tjänstledighetsförordningen (SFS 1984:111) möjlighet att bevilja ledighet. Arbetsgivaren får bevilja en arbetstagare tjänstledighet om det finns särskilda skäl och om det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet. Vid prövning av frågor om partiell ledighet skall myndigheten särskilt ta hänsyn till arbetstagarens familjesociala förhållanden.

Företrädare för parterna på arbetsmarknaden har uppgivit att det finns kollektivavtal som medger möjlighet till ledighet i sådana situationer som direktivets ramavtal beskriver. Enligt t.ex. kollektivavtal på statens område och inom den landstingskommunala respektive kommunala sektorn finns regler om rätt till ledighet utan löneavdrag vid allvarigare sjukdomsfall eller svårare sjukdom hos anhörig eller släkting, dock högst tio arbetsdagar per kalenderår. *LO* och *TCO* har emellertid anfört att såväl permissionsreglerna som reglerna om tjänstledighet i relevanta delar vanligtvis inte är formulerade som en uttrycklig rätt för arbetstagare.

På samma sätt som rätten till ledighet på grund av egen sjukdom inte är reglerad bör man dessutom kunna utgå från att det i normalfallet föreligger en i lag eller i avtal oreglerad rätt till ledighet när en anhörig drabbas av en sjukdom och arbetstagaren omedelbart behöver lämna arbetet för att bistå den sjuke. Därutöver bör man kunna påstå att reglerna om saklig grund vid uppsägning i vart fall leder till att ingen arbetstagare riskerar att bli uppsagd eller avskedad om hon eller han är frånvarande från arbetet vid en sådan akut situation som avses i direktivet.

Regeringen gör sammanfattningsvis den bedömningen att direktivets regel om rätt till ledighet på grund av force majeure i samband med trängande familjeskäl till viss del uppfylls genom reglerna om rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning och reglerna om rätt till ledighet för närståendevård. Lagreglerna kan dock inte anses täcka direktivet fullt ut. Inte heller kan direktivet anses täckt av att det i vissa kollektivavtal finns bestämmelser som möjliggör ledighet eller av det förhållandet att en person rimligtvis inte riskerar att bli uppsagd eller avskedad om hon eller han är frånvarande i en sådan akut situation som direktivet avser. Regeringen delar således den bedömning som en majoritet av remissinstanserna gjort, nämligen att genomförandet av direktivets regel kräver reglering genom kollektivavtal eller lagstiftningsåtgärder.

Lagreglering

I artikel 2.1. i direktivet anges att medlemsstaterna skall genomföra direktivet antingen genom att sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga eller genom att se till att arbetsmarknadens parter i samförstånd vidtar de åtgärder som behövs. I själva ramavtalet anges att arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna för att finna lösningar som svarar mot arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och att de följaktligen bör tilldelas en särskild roll i genomförandet och tillämpningen av avtalet.

I promemorian anges att den reglering som anses nödvändig i första hand bör göras genom kollektivavtal. Endast om det visar sig att genomförandet inte kan eller bör ske genom kollektivavtal bör lagstiftningsåtgärder komma i fråga.

Bland remissinstanserna har på arbetsgivarsidan *Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund*, *Svenska Kommunförbundet* och *Landsföretagsförbundet* uttryckligen sagt sig vara beredda att via kollektivavtal reglera frågan. *Arbetsgivarverket* har avvisat förslaget att parterna genom kollektivavtal skall införa en rätt till ledighet vid trängande familjeskäl. *Arbetsgivaralliansen* har anfört att det, även om kollektivavtalsbestämmelser saknas, förefaller osannolikt att någon arbetsgivare skulle vägra den anställda ledighet vid trängande familjeskäl på grund av sjukdom eller olycksfall. *Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO)* uppger att frågan redan finns reglerad i kollektivavtal och *SAF* anser att någon ytterligare reglering inte är nödvändig för att säkerställa den ledighet som det här är fråga om.

Bland remissinstanserna på arbetstagersidan har *LO* och *TCO* förordat att den i promemorian förslagna lagen införs. *SACO* har avstått från att besvara remissen.

För att ett genomförande av direktivets bestämmelse om rätt till ledighet på grund av force majeure i samband med trängande familjeskäl skall kunna ske via kollektivavtal krävs att parterna uttrycker en vilja att förhandla om detta. Den samlade bild som regeringen får i remissvaren från arbetsmarknadens parter ger inte intryck av att det skulle finnas en sådan

vilja. Mot denna bakgrund anser regeringen att lagstiftningsvägen måste väljas. En lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl bör således införas.

Prop. 1997/98:81

6.2.2 Utformningen av en ny lag

Regeringens förslag: Genom en ny lag ges arbetstagaren rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Lagen skall i huvudsak vara tvingande till förmån för arbetstagaren. Parterna ges dock möjlighet att i kollektivavtal begränsa rätten till ledighet till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.

Den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet skall tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförhållanden eller anställningsvillkor.

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd till arbetstagaren.

De processuella regler som gäller enligt de övriga ledighetslagarna skall vara tillämpliga även vid tvister enligt lagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Bland yttrandena har det varit få synpunkter på lagens utformning.

Stockholms tingsrätt har kommit med en synpunkt av redaktionell art. *Länsrätten i Stockholms län* och *Arbetsmarknadsstyrelsen* har ansett att vissa begrepp borde förtydligas. *Arbetslivsinstitutet* påpekar att det är bra att det mycket laddade och restriktiva begreppet "force majeure" undviks. *Riksförsäkringsverket* har ansett att det bör förtydligas om lagen även gäller andra än föräldrar som behöver vårda en nära anförvant.

Skälen för regeringens förslag: De lagregler som finns om ledighet med tillfällig föräldrapenning och ledighet vid närståendevård kan inte, som tidigare redogjorts för, fullt ut anses täcka alla de situationer som direktivets regel om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ger uttryck för. En lag som reglerar rätten till ledighet skall därför införas.

Villkoren för rätt till ledighet är i lagen formulerade på huvudsakligen samma sätt som enligt ramavtalet. Enligt direktivet och ramavtalet är det tillåtet att begränsa rätten till ledighet till ett särskilt antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera. Regeringen gör i denna del följande bedömning. Rätten till ledighet föreligger enligt ordalydelsen så länge arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig. Det bör rimligen vara fråga om ett förhållandevis begränsat antal arbetsdagar per år. Ordalydelsen anger att det är fråga om en akut situation där familjemedlemmens närvaro behövs omedelbart i syfte att vara närvarande i ett akut skede men inte för att under någon längre period vårda den sjuke. Med den begränsning som ordalydelsen således ger bor-

de det inte vara nödvändigt med ytterligare begränsningar till ett visst antal dagar per år eller tillfälle. Om parterna så önskar bör de dock genom s.k. centrala kollektivavtal kunna begränsa rätten till ledighet till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera. En sådan dispositivitet är tillåten enligt avtalet.

Stockholms tingsrätt har anfört att ordet ”absolut” i lagtexten borde utgå. Regeringen anser dock att man i största möjliga utsträckning bör hålla sig till de begrepp som finns i ramavtalet och anser därför att ordet ”absolut” även bör finnas med i lagtexten. Med anledning av *Riksförsäkringsverkets* fråga om lagen även skall omfatta andra arbetstagare än föräldrar vill regeringen framhålla att lagen avser alla arbetstagare, oavsett om dessa är föräldrar, som av trängande familjeskäl är tvungna att vara lediga.

Enligt direktivet och ramavtalet får det fastställas kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter. Förebilder till sådana regler finns i våra ledighetslagar.

I flera av ledighetslagarna, t.ex. föräldraledighetslagen, lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet finns regler om kvalifikationstid. För att arbetstagaren skall ha rätt till ledighet krävs att han eller hon varit anställd hos arbetsgivaren en minsta tid. Någon sådan regel kan inte anses lämplig i detta fall. Lagen skall ge en rätt till ledighet när en akut och oförutsedd sjukdom eller olycka inträffar i familjen. Vid en sådan rätt till ledighet kan det inte var skäligt att ställa krav på viss anställningstid hos arbetsgivaren. Något sådant krav finns inte heller för rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning i föräldraledighetslagen, i närståendevårdslagen eller lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m.m. (sia-ledighetslagen).

Ramavtalet medger att parterna ges rätt att avtala om kvalifikationstid. Enligt de tidigare nämnda ledighetslagarna är frågan om kvalifikationstid inte dispositiv och så bör därför inte heller, enligt regeringens bedömning, vara fallet enligt denna lag.

Någon anmälningsskyldighet till arbetsgivaren kan inte krävas. Denna typ av ledighet är inte planerad utan behovet av ledighet uppkommer akut. Enligt 13 § föräldraledighetslagen föreligger inte heller någon anmälningsskyldighet när arbetstagaren vill utnyttja rätten till ledighet med tillfällig föräldrapenning om ledigheten beror på sjukdom eller smitta.

Några regler om återgång i arbete är inte heller nödvändiga eftersom det är fråga om ett begränsat antal dagar. 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.

På samma sätt som i de övriga ledighetslagarna bör den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

En arbetsgivare som bryter mot lagen bör betala ideellt och ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren.

De processuella regler som gäller enligt de övriga ledighetslagarna bör naturligtvis var tillämpliga även vid tvister enligt den nu föreslagna lagen.

7 Författningskommentar

Rätt till ledighet

1 §

För att rätt till ledighet skall föreligga krävs att det uppstått en akut situation i familjen som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Det skall vara fråga om en force majeure-situation som har samband med trängande familjeskäl. Familjeskälen skall avse sjukdom eller olycka.

Paragrafen är formulerad i huvudsak i enlighet med ordalydelsen i ramavtalet. Begreppet force majeure har dock uteslutits eftersom det dels är ett främmande begrepp i svensk lagtext, dels inte synes ha någon självständig betydelse i direktivtexten. Den svenska lagtexten skall alltså ha samma innebörd som direktivtexten. Att arbetstagarens omedelbara närvaro skall vara absolut nödvändig på grund av de trängande familjeskälen skall tolkas mot bakgrund av direktivtextens "force majeure".

Direktivtexten är inte helt entydig. Det är dock ytterst EG-domstolen som tolkar innebörden i texten. Av ramavtalet (4 § 6) framgår också att frågor som har samband med tolkning av avtalet på europeisk nivå bör av kommissionen överlämnas till de undertecknande parterna för yttrande.

Rätten till ledighet föreligger så länge arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig. Av detta uttryck bör man kunna dra slutsatsen att det är fråga om ett mindre antal arbetsdagar. Ordalydelsen talar också för att det behöver göras en bedömning i det enskilda fallet.

För rätt till ledighet krävs ingen anmälningsskyldighet men självfallet bör dock arbetstagaren så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om att arbetstagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet och hur länge hon eller han kan förväntas vara borta.

Som anförts i avsnitt 6.2.1 uppfylls direktivets regel om rätt till ledighet på grund av force majeure i samband med trängande familjeskäl till viss del genom de befintliga reglerna om rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning och rätt till ersättning och ledighet för närståendevård. De reglerna och rätten till ledighet enligt denna lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl överlappar således till viss del varandra. Rätten till ledighet enligt denna lag innebär dock självfallet inte någon inskränkning i tillämpningen av reglerna om rätt till ledighet och ersättning enligt föräldraledighetslagen och närståendevårdslagen.

2 §

Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån.

Parterna kan dock i kollektivavtal som på arbetstagersidan träffats eller godkänts på central nivå begränsa rätten till ledighet till visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar per tillfälle eller till bådadera.

Ett sådant centralt kollektivavtal får arbetsgivaren tillämpa även på en arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande organisationen. En förutsättning för detta är att han eller hon sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Anställningsskydd**3 och 4 §§**

I dessa paragrafer tillförsäkras arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

Paragraf 4 är formulerad på samma sätt som i föräldraledighetslagen. Motsvarande bestämmelse finns i närståendevårdslagen, lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (svenskundervisningslagen) och sia-ledighetslagen.

Skadestånd**5 §**

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet minskas eller helt falla bort.

Paragrafen är formulerad på i huvudsak samma sätt som motsvarande paragraf i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet (prop.1997/98:27 s. 17, 31 och 32).

Rättegång**6 §**

Paragrafen har utformats efter samma mönster som motsvarande bestämmelse i t.ex. föräldraledighetslagen, närståendevårdslagen och svenskundervisningslagen.

Mål om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen).

Genom hänvisning till vissa av reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) skall följande gälla.

Om parterna tvistar om en uppsägning är giltig, upphör inte anställningen förrän tvisten slutligt har avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbetet om det inte finns särskilda skäl. Arbetstagaren har vidare rätt till lön och vissa andra förmåner. Domstolen kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid annan tidpunkt. Domstolen kan också be-

sluta att en pågående avstängning skall upphöra (34 § anställningsskyddslagen). Prop. 1997/98:81

Ett avskedande kan förklaras ogiltigt. Domstolen kan besluta att anställningen skall bestå tills tvisten slutligt har avgjorts. Arbetsgivaren får då inte avstänga arbetstagaren och arbetstagaren har rätt till lön och vissa andra förmåner så länge anställningen består (35 § anställningsskyddslagen).

Om en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet (37 § anställningsskyddslagen). I fråga om preskription av rätten till talan finns bestämmelser i 40–42 §§ och 43 § första stycket andra meningen och andra stycket anställningsskyddslagen.

Ersättning för förlust som avser tid efter det att anställningen har upphört är relaterad till arbetstagarens anställningstid eller ålder (38 § andra stycket andra meningen och 39 § anställningsskyddslagen).

Paragrafen innehåller, beträffande andra tvister än tvister om uppsägning och avskedande, slutligen hänvisning till reglerna om tvisteförhandling och rättegång i 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Ikraftträdandebestämmelse

Lagen träder i kraft den 3 juni 1998.

Bilaga 1 finns endast i den tryckta versionen.

Prop. 1997/98:81
Bilaga 1

Sammanfattning av promemorian Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige

Prop. 1997/98:81
Bilaga 2

Föräldraledighet

Föräldraledighetsdirektivet ger arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet i minst tre månader. Därtill är fogat ett uttalande om att parterna anser att denna rätt i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas.

En jämförelse av de svenska reglerna om föräldraledighet med direktivets regel om föräldraledighet leder till slutsatsen att direktivets regel är uppfylld genom föräldraledighetslagens rätt till hel ledighet till dess barnet är 18 månader. Läger man till detta rätten till ledighet med föräldrapenning – i normalfallet 15 månader – vilken som huvudregel skall delas lika mellan föräldrarna, framstår det svenska regelsystemet som avsevärt mycket förmånligare än direktivets regel om rätt till ledighet.

Föräldraledighetslagen uppfyller också direktivets minimiföreskrifter om kvalifikationskrav och tillämpningsföreskrifter samt direktivets övriga regler om föräldraledigheten.

Ledighet på grund av trängande familjeskäl

Direktivet ger arbetstagare rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Denna regel i direktivet är till viss del uppfylld genom reglerna om rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning och reglerna om rätt till ledighet för närståendevård. Dessa lagregler kan dock inte anses täcka direktivets regel fullt ut.

Det finns kollektivavtal med regler om möjlighet till ledighet vid enskilda angelägenheter och – vilket direktivet inte kräver – regler om rätt till bibehållen lön vid vissa angivna ledigheter.

Man bör också kunna utgå från att det föreligger en i lag eller i avtal oreglerad rätt till ledighet när en anhörig drabbas av en sjukdom som gör att arbetstagaren omedelbart behöver lämna arbetet. Man kan också påstå att reglerna om saklig grund vid uppsägning i vart fall leder till att ingen arbetstagare bör kunna riskera att bli uppsagd eller avskedad om hon eller han är frånvarande från arbetet i sådana situationer som avses i direktivet.

Om ytterligare reglering behövs är det arbetsmarknadens parter som är de som är bäst lämpade att lösa frågan genom reglering i kollektivavtal. I första hand bör därför någon lagstiftningsåtgärd inte vidtas.

Lag om rätt till ledighet på grund av trängande familjeskäl

Prop. 1997/98:81

Bilaga 2

Om det skulle visa sig att genomförandet inte kan eller bör ske genom kollektivavtal och lagstiftningsåtgärder därför blir nödvändiga kan en lag om ledighet på grund av trängande familjeskäl införas.

Rätt till ledighet enligt lagen skall föreligga på grund trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

Lagen bör i huvudsak vara tvingande till förmån för arbetstagaren. Parterna bör dock ges möjlighet att i kollektivavtal begränsa rätten till ledighet till ett visst antal dagar om året och/eller ett visst antal dagar för varje tillfälle.

Den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet skall tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

En arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd till arbetstagaren.

De processuella regler som gäller enligt de övriga ledighetslagarna skall vara tillämpliga även vid tvister enligt lagen.

Förslag till lag om rätt till ledighet på grund av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Rätt till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning på grund av trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall, som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

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

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får dock rätten till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året och/eller ett visst antal dagar för varje tillfälle.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra 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.

Anställningsskydd

3 § 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 arbetstagaren ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

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

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

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

¹ Jfr rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, under tecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT nr L 145, 3.6.1996, s 4, Celex 396L0034).

Skadestånd

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

Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet minskas eller helt falla bort.

Rättegång

6 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

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

Denna lag träder i kraft den 3 juni 1998.

Förteckning över remissinstanserna

Prop. 1997/98:81
Bilaga 4

Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Länsrätten i Stockholms län, Arbetsgivarverket, Riksförsäkringsverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet, Jämställdhetsombudsmannen, Jämställdhetsnämnden, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsdomstolen, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetsgivaralliansen, Kooperationens förhandlingsorganisation, Försäkringskassaförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Företagarnas Riksorganisation, Svenska Arbetsgivareföreningen, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kyrkans församlings- och pastoratförbund, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Svenska Tidningsutgivareföreningen, Tjänstemännens Centralorganisation och Sveriges Advokatsamfund.

Lagrådets yttrande

Prop. 1997/98:81
Bilaga 5

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1998-03-02

Närvarande: f.d. justitierådet Per Jermsten, regeringsrådet Sigvard Holstad, justitierådet Ingegerd Westlander.

Enligt lagrådsremiss den 12 februari 1998 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Cathrine Lilja Hansson.

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 5 mars 1998.

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Peterson, Freivalds, Wallström, Tham, Åsbrink, Schori, Andersson, Winberg, Uusmann, Ulvskog, Sundström, Johansson, von Sydow, Klingvall, Pagrotsky, Östros

Föredragande: statsrådet Winberg

Regeringen beslutar proposition 1997/98:81 Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige.

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivningsbemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EG-regler
--------------------	--	---

Lag om rätt till ledighet
av trängande familjeskäl

Celex 396L0034