

**Diarienummer:** LED 2020/255  
**Handling:** 2

Arbetsmarknadsdepartementet  
a.remissvar@regeringskansliet.se

A2020/01307/ARM

## Yttrande över Ds Genomförande av Arbetsvillkorsdirektivet (2020:14)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har anmodats att yttra sig över rubricerade departementspromemoria avseende genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet<sup>1</sup>. DO har granskat promemorian med utgångspunkt i de frågor som berör myndighetens verksamhetsområde och lämnar följande synpunkter.

DO noterar inledningsvis att artikel 8.3 i arbetsvillkorsdirektivet ger medlemsstaterna en möjlighet att i undantagsfall föreskriva längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

I departementspromemorian<sup>2</sup> anförs emellertid att i och med att det inte är ett krav enligt arbetsvillkorsdirektivet saknas det skäl att införa en lagregel som föreskriver en rätt till förlängning av provanställningar vid vissa ledigheter. DO delar inte denna uppfattning. En rätt till vad som med svenska rättsliga utgångspunkter skulle betraktas som en förlängning<sup>3</sup> av provanställningen, får nämligen anses följa av föräldraledighetsdirektivet,

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

<sup>2</sup> s. 111–115.

<sup>3</sup> Frågan om vad som är en förlängning eller inte, torde bero på om man med en sex månaders provperiod avser faktisk eller kronologisk tid.

som inkorporerar ett ramavtal som slutits av arbetsmarknadens parter på europeisk nivå.<sup>4</sup>

Enligt § 5. 1 i ramavtalet ska en arbetstagare vid föräldraledighetens slut ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. Vidare ska enligt § 5. 2 i ramavtalet de rättigheter som arbetstagaren förvärvat, eller står i begrepp att förvärva, när föräldraledigheten börjar bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. I sammanhanget bör noteras att dessa paragrafer i ramavtalet motsvaras av artikel 10 i balansdirektivet<sup>5</sup>, som ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Ett liknande skydd för mamma- och pappalediga finns även i artiklarna 15 och 16 i det så kallade ”recast”-direktivet<sup>6</sup>.

EU-domstolen har i mål C-174/16, Land Berlin, tolkat de nämnda bestämmelserna i ramavtalet och funnit att en provanställd arbetstagare som varit föräldraledig efter föräldraledighet måste kunna fortsätta sin provanställning på den tjänst han eller hon återvänt till eller på en ny tjänst på villkor som överensstämmer med de krav som följer enligt § 5. 2 i ramavtalet om föräldraledighet.<sup>7</sup> Domen kan enligt DO inte läsas på ett annat sätt än att direktivet/ramavtalet innebär att en arbetstagare som på grund av sin föräldraledighet inte har kunnat fullgöra sin faktiska provotid har en rätt till en ”förlängning” av provotiden som motsvarar den tid som arbetstagaren varit ledig.

Även om just föräldraledighet har en särställning inom unionsrätten, eftersom rätten till sådan ledighet skyddas genom artikel 32.3 EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, finns det enligt DO:s bedömning inga skäl att tro att samma utgångspunkter rörande provanställningar inte skulle göra sig gällande vid till exempel ledighet på grund av trängande familjeskäl som regleras i det ovan nämnda balansdirektivet.

---

<sup>4</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (bilaga).

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning).

<sup>7</sup> Se EU-domstolens dom den 7 september 2017 i mål C-174/16, Land Berlin, EU:C:2017:637, p. 48–50 och 53–54.

Mot bakgrund av att det således enligt redan gällande unionsrätt finns en skyldighet att i nationell rätt säkerställa en rätt till förlängning av provanställningstiden vid viss ledighet, och eftersom förarbetena till den svenska regleringen på området<sup>8</sup> i strid med unionsrätten ger intrycket av att någon sådan rätt inte finns, förordar DO att en uttrycklig lagregel införs om att en förlängning av provanställningen ska ske vid sådana ledigheter.

Avslutningsvis bör nämnas att frågan om betydelsen av Land Berlin-domen i det berörda avseendet har aktualiserats i ett mål i Arbetsdomstolen som DO driver mot Staten genom Arbetsgivarverket (mål nr A 2/20).

Beslut i detta ärende (LED 2020/255) har fattats av tillförordnade diskrimineringsombudsmannen Lovisa Strömberg efter utredning och föredragning av utredaren Mira Hjelm Östh. I den slutliga handläggningen har också chefsjuristen Mattias Falk, experten Tarik Qureshi, enhetschefen Annelie Sjöberg, enhetschefen Martin Mörk och sektionschefen Linnea Sigeman deltagit.



Lovisa Strömberg  
T.f. diskrimineringsombudsman

---

<sup>8</sup> Se förarbetsuttalanden i prop. 2005/06:185 s 89 f. om innebörden av undantaget från förbudet att missgynna föräldralediga när missgynnandet ska anses vara en nödvändig följd av ledigheten.

