

# Lagrådsremiss

## Genomförande av balansdirektivet

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 3 februari 2022

*Eva Nordmark*

*Catharina Nordlander*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen lämnas förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet).

Det föreslås nya bestämmelser i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Bestämmelserna innebär vissa rättigheter när en förälder med barn upp till åtta år eller vissa arbetstagare som har närstående med omsorgsbehov begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. De arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller tar sådana rättigheter i anspråk ska omfattas av särskilda skyddsbestämmelser och det ska även införas ett repressalieförbud. Dessutom ska Diskrimineringsombudsmannen få en utökad rätt att föra talan för enskilda arbetstagare i tvister om missgynnande behandling.

Det föreslås även ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) bl.a. med anledning av att Diskrimineringsombudsmannen ges utökad talerätt.

I lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare föreslås en följdändring som innebär att de föreslagna nya bestämmelserna i föräldraledighetslagen inte ska gälla för utstationerade arbetstagare.

De nya bestämmelserna föreslås träda i kraft den 2 augusti 2022.

## Innehållsförteckning

1	Beslut .....	5
2	Lagtext .....	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård .....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) .....	12
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl .....	15
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare .....	17
2.5	Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) .....	18
3	Ärendet och dess beredning .....	20
4	Genomförande av balansdirektivet .....	21
4.1	Direktivets tillkomst .....	21
4.2	Direktivets krav och tillämpningsområde .....	21
4.3	Den nuvarande regleringen är inte tillräcklig för att uppfylla direktivets krav .....	22
5	Rätt till ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse .....	23
6	Föräldraledighet .....	27
6.1	Rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet .....	27
6.2	Tidsfrister för anmälan och andra förfaranderegler vid föräldraledighet .....	29
6.3	Utvärdering av anpassade villkor för vissa grupper av föräldrar .....	33
7	Ledighet för arbetstagare för vård av anhörig .....	36
8	Frånvaro på grund av trängande familjeskäl .....	41
9	Flexibla arbetsformer .....	42
9.1	Begäran om flexibla arbetsformer .....	42
9.2	En rätt att återgå till ursprungligt arbetsmönster ska införas .....	52
9.3	Det ska inte vara möjligt att avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal eller avtal .....	54
10	Arbetstagarnas rättigheter .....	55
10.1	Anställningsförhållandet behålls under ledigheten .....	55
10.2	Arbetstagarnas rättigheter bevaras under ledigheten .....	57
10.3	En rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och ta del av eventuella förbättringar .....	59
10.4	Skydd mot diskriminering och mindre gynnsam behandling .....	65
11	Förbud mot uppsägning och bevislätnad .....	67
11.1	Förbudet mot uppsägning och avskedande ska även avse flexibla arbetsformer .....	67

11.2	Det krävs inte några lagändringar för att skydda mot förberedelse till uppsägning.....	69
11.3	Utökad skyldighet att ange skäl för uppsägning.....	71
11.4	En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närstående vård.....	74
12	Skydd mot repressalier.....	76
12.1	Nya repressalieförbud ska införas.....	76
12.2	Arbetsdagarnas företrädare har ett tillräckligt skydd.....	79
13	Befintliga sanktioner uppfyller direktivets krav.....	80
14	Utökad talerätt för Diskrimineringsombudsmannen.....	83
15	Utvidgade sekretessbestämmelser i mål och ärenden där Diskrimineringsombudsmannen ges utökad talerätt.....	89
16	Följdändring i utstationeringslagen.....	91
17	Personuppgiftsbehandling.....	92
18	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser.....	99
18.1	Tidpunkt för ikraftträdande.....	99
18.2	Det behövs inte några övergångsbestämmelser.....	99
19	Konsekvenser.....	100
19.1	Handlingsutrymme enligt direktivet.....	101
19.2	Vilka som berörs av förslagen.....	101
19.3	Konsekvenser för enskilda och arbetstagare.....	104
19.4	Konsekvenser för arbetsgivare och företag.....	106
19.5	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter.....	109
19.6	Konsekvenser för staten.....	109
19.7	Konsekvenser för kommuner och regioner.....	110
19.8	Konsekvenser för jämställdhet.....	110
19.9	Förslagets förhållande till EU-rätt och internationell rätt.....	111
19.10	Tidpunkten för ikraftträdande och behovet av informationsinsatser.....	114
19.11	Övriga konsekvenser.....	115
20	Författningskommentar.....	115
20.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närstående vård.....	115
20.2	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	123
20.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.....	127
20.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	128
20.5	Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	128
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.....	130

Bilaga 2	Rättelse av direktivet .....	145
Bilaga 3	Sammanfattning av betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81) .....	147
Bilaga 4	Betänkandets lagförslag .....	152
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanserna .....	165

# 1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård,
2. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
3. lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
4. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
5. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

## 2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård<sup>2</sup>

*dels* att rubrikerna närmast före 4, 13 och 17–20 §§ ska utgå,

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

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

*dels* att det ska införas sju nya paragrafer, 6–8, 11, 12, 15 och 16 §§, och närmast före 3, 6, 9, 13, 14, 15 och 16 §§ nya rubriker av följande lydelse.

#### *Nuvarande lydelse*

#### *Föreslagen lydelse*

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

#### 1 §<sup>3</sup>

Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ledighet *för en arbetstagare* i samband med att *han eller hon* vårdar *en* närstående svårt sjuk person.

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

#### 21 §

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

#### 2 §

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

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

<sup>2</sup> Senaste lydelse av lagens rubrik 2010:1241.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2010:1241.

### **Rätt till ledighet**

#### 20 §

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

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

#### 3 §<sup>4</sup>

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

#### 22 §

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

#### 4 §

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

### **Begäran om flexibla arbetsformer**

#### 6 §<sup>5</sup>

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

#### 7 §<sup>6</sup>

*Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet. Detta gäller om personen som vårdas är en son, dotter, far, mor, make, maka eller*

<sup>4</sup> Senaste lydelse av tidigare 20 § 2017:1125.

<sup>5</sup> Tidigare 6 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>6</sup> Tidigare 7 § upphävd genom 2010:1241.

registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Rätten till svar gäller endast om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.

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

8 §<sup>7</sup>

Om arbetsmönstret förändras efter en begäran enligt 7 § och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.

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

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

24 §

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

9 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk.

*Om en uppsägning eller ett avskedande ändå sker enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.*



## 25 §

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

## 10 §

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk är inte skyldig att enbart av detta skäl godta

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

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

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

## 11 §<sup>8</sup>

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

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

## 12 §<sup>9</sup>

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

<sup>8</sup> Tidigare 11 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>9</sup> Tidigare 12 § upphävd genom 2010:1241.

## 26 §

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

## 27 §

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

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

## **Skadestånd**

### 13 §

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

## **Rättegång**

### 14 §

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

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

## **Bevisbörda**

### 15 §<sup>10</sup>

*Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.*

### **Rätt att föra talan**

16 §<sup>11</sup>

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

<sup>11</sup> Tidigare 16 § upphävd genom 2010:1241.

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

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)<sup>2</sup>

*dels* att 25 § ska ha följande lydelse,

*dels* att rubriken närmast före 16 § ska lyda ”Förbud mot missgynnande behandling och repressalier”,

*dels* att det ska införas sju nya paragrafer, 1 a, 15 a–15 c och 16 a–16 c §§, och närmast före 15 a § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*1 a §*

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

***Begäran om flexibla arbetsformer***

*15 a §*

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

*15 b §*

*Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet.*

*Rätten till svar gäller endast om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

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

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

<sup>2</sup> Senaste lydelse av rubriken närmast före 16 § 2006:442.

#### *15 c §*

*Om arbetsmönstret förändras efter en begäran enligt 15 b § och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

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

#### *16 a §*

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

#### *16 b §*

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

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

#### *16 c §*

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

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

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

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

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl<sup>2</sup>

*dels* att nuvarande 5 och 6 §§ ska betecknas 6 och 7 §§,

*dels* att rubrikerna närmast före 5 och 6 §§ ska sättas närmast före 6 respektive 7 §,

*dels* att det ska införas två nya paragrafer, 5 och 8 §§, och närmast före 5 och 8 §§ nya rubriker av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### ***Förbud mot repressalier***

#### ***5 §***

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

### ***Rätt att föra talan***

#### ***8 §***

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

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

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

<sup>2</sup> Senaste lydelse av 6 § 2022:000.

*ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.*

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.



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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 §<sup>1</sup>

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

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

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

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

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

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),

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

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

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

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2020:594.

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **33 kap.**

#### 1 §<sup>1</sup>

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

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

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

2. Nämnden mot diskriminering i  
ärende enligt diskrimineringslagen,  
eller

2. Nämnden mot diskriminering i  
*ett* ärende enligt diskrimin-  
eringslagen, eller

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

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

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

### **36 kap.**

#### 4 §<sup>2</sup>

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

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

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

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

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2011:743.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2021:898.

- 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
- 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 3–7 §§ lagen (2002:293) om deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
- 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),
- 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, *eller*
- lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.
- 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- förbud mot diskriminering av arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
- 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism,
- lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden,
- 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, *eller*
- 3 och 4 §§ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

### 3 Ärendet och dess beredning

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 20 juni 2019 direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet). Balansdirektivet finns i svensk lydelse i *bilaga 1*. En rättelse till den svenska lydelsen av direktivet finns i *bilaga 2*.

Regeringen beslutade den 11 december 2019 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur balansdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2019:97). Utredningen antog namnet Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv. I december 2020 överlämnades betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 3* och betänkandets lagförslag finns i *bilaga 4*. Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats ([www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)) och i Arbetsmarknadsdepartementet (A2020/02669).

Under den fortsatta beredningen har *Integritetsskyddsmyndigheten* beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss om Genomförande av balansdirektivet. Integritetsskyddsmyndighetens synpunkter behandlas i avsnitt 17.

I denna lagrådsremiss behandlas betänkandets lagförslag förutom förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken.

## 4 Genomförande av balansdirektivet

### 4.1 Direktivets tillkomst

År 1995 träffades ett ramavtal om föräldraledighet mellan de branschövergripande arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå. Ramavtalet genomfördes sedan genom rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (det äldre föräldraledighetsdirektivet).

I mars 2010 antogs därefter 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 (föräldraledighetsdirektivet). Föräldraledighetsdirektivet innebar utökade rättigheter för föräldrar i relation till det äldre direktivet. Det gjordes inte några ändringar av den svenska lagstiftningen med anledning av direktivet.

År 2017 presenterade Europeiska kommissionen ett paket av åtgärder i syfte att komma till rätta med kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden och för att stödja kvinnors karriärutveckling genom förbättrade villkor för att kunna förena arbete och privatliv. Initiativet var också en viktig del av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. En av åtgärderna i paketet var ett förslag till ett direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare. Efter förhandlingar antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) den 20 juni 2019. Balansdirektivet är en revidering av föräldraledighetsdirektivet och ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla.

### 4.2 Direktivets krav och tillämpningsområde

Balansdirektivet syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhängvårdare att förena arbete och familjeliv.

I balansdirektivet föreskrivs individuella rättigheter för arbetstagare i fråga ledighet för medföräldrar, föräldraledighet, ledighet för vård av anhäng och frånvaro på grund av force majeure. Direktivet innehåller också bestämmelser om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängvårdare. Flexibla arbetsformer definieras som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete.

Direktivet innehåller också ett antal skyddsbestämmelser för arbetstagare som utövar sina rättigheter enligt direktivet. Arbetstagare ska bl.a. skyddas mot uppsägning och mindre gynnsam behandling på grund av att de tar sina rättigheter i anspråk. En arbetsgivare ska inte heller få

utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med direktivet.

Balansdirektivet omfattar alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

Direktivet är ett s.k. minimidirektiv, vilket innebär att medlemsstaterna får införa och behålla bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagare än de som följer av direktivet.

#### 4.3 Den nuvarande regleringen är inte tillräcklig för att uppfylla direktivets krav

**Regeringens bedömning:** Det behövs lagändringar för att genomföra balansdirektivet i svensk rätt.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** Ingen remissinstans har några synpunkter på bedömningen.

**Skälen för regeringens bedömning:** Arbetstagares rätt till familjerelaterad ledighet regleras i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Lagarna reglerar i första hand förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare när det gäller rätten till ledighet. Lagarna innehåller däremot inte några bestämmelser om ersättning.

I vissa fall är rätten till ledighet enligt ledighetslagstiftningen beroende av att arbetstagaren har beviljats ersättning från staten. Rätten till ersättning är framför allt beroende av att en individ omfattas av det statliga socialförsäkringsskyddet, och i vissa fall att personen har en sjukpenninggrundande inkomst.

I socialförsäkringsbalken finns flera bestämmelser som reglerar rätten till ersättning vid olika former av avbrott i arbetslivet, exempelvis sjukpenning vid egen sjukdom, tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn och närståendepenning vid vård av anhörig. En del av den svenska regleringen om social trygghet är även de lagar som ger rätt till bistånd till bl.a. äldre och funktionsnedsatta, i första hand socialtjänstlagen (2001:453) och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

De svenska bestämmelser som är relevanta för att uppfylla direktivets krav finns huvudsakligen i socialförsäkringsbalken, lagen om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. I dessa författningar finns flera bestämmelser som redan uppfyller direktivets krav.

Regeringen kan dock konstatera att direktivet innehåller krav som saknar motsvarighet i gällande svensk lagstiftning, t.ex. bestämmelser om flexibla arbetsformer och förbud mot repressalier. Vissa lagändringar behöver därför göras för att genomföra balansdirektivet i svensk rätt.

## 5 Rätt till ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätt till betald ledighet för medföräldrar i samband med ett barns födelse.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* delar inte bedömningen att nivån på ersättningen för de tio dagarnas ledighet vid barns födelse är tillräckligt hög för att uppfylla direktivets krav. *Sveriges advokatsamfund* anser att Sverige sannolikt inte lever upp till direktivets krav på ersättning med nuvarande regelverk.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelser*

Artikel 4 i balansdirektivet reglerar rätten till s.k. pappaledighet i samband med ett barns födelse.

Med pappaledighet avses enligt artikel 3.1 a ledighet från arbetet i samband med barnets födelse för pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, för motsvarande medföräldrar. Syftet med ledigheten ska vara att tillhandahålla vård.

Enligt artikel 4.1 i balansdirektivet ska pappor eller motsvarande medföräldrar ha rätt att vara lediga i tio arbetsdagar i samband med barnets födelse. Medlemsstaterna får bestämma om en del av ledigheten får tas ut före födseln eller om den i sin helhet måste tas ut efter. De får också bestämma om ledigheten ska få tas ut i flexibla former.

Rätten till ledighet får enligt artikel 4.2 inte göras beroende av någon kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid. Enligt artikel 4.3 ska rätten beviljas oberoende av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt.

I artikel 8.1 föreskrivs att medlemsstaterna i enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, ska säkerställa att en arbetstagare har rätt till betalning eller ersättning när arbetstagare utnyttjar sin rätt till tio dagars ledighet i samband med ett barns födelse. Av artikel 8.2 framgår att betalningen eller ersättningen ska garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl, varvid eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. Rätten till betalning eller ersättning får omfattas av krav på tidigare anställningsperioder, som inte får överstiga sex månader, omedelbart före barnets beräknade födelsedatum.

Någon närmare definition av uttrycket motsvarande medföräldrar finns inte i direktivet. Begreppet medförälder används inte i svensk rätt för att benämna den förälder som inte har fött barnet. I balansdirektivet används

dock begreppet pappor eller motsvarande medföräldrar. Fortsättningsvis används uttrycket medföräldrar i denna lagrådsremiss och det används som samlingsnamn både för pappor och andra motsvarande medföräldrar.

### *I svensk rätt finns redan en rätt till tio dagars betald ledighet för medförälder i samband med ett barns födelse*

Enligt 13 kap. 10 § socialförsäkringsbalken kan tillfällig föräldrapenning lämnas för tid när en försäkrad far eller förälder enligt 1 kap. 9 § föräldrabalken närvarar vid förlossningen, sköter hemmet eller vårdar barn. I 1 kap. 9 § föräldrabalken finns bestämmelser om föräldraskapet för en kvinna som är make, registrerad partner eller sambo till en kvinna som föder barn. I föräldrabalken finns också, i 1 kap. 11 a och 14 §§, bestämmelser om föräldraskap vid ändrad könstillhörighet, som innebär att det som sägs om far och faderskap i andra författningar gäller för en kvinna.

Tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse lämnas enligt 13 kap. 14 § socialförsäkringsbalken under högst tio dagar per barn, men inte för tid efter den sextionde dagen efter barnets hemkomst efter förlossningen.

Rätten till ledighet vid tillfällig föräldrapenning regleras i 8 § föräldraledighetslagen. Enligt den bestämmelsen har en arbetstagar rätt till ledighet när han eller hon får tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. socialförsäkringsbalken.

I svensk rätt finns således redan en rätt till tio arbetsdagars ledighet med tillfällig föräldrapenning för medföräldrar i samband med ett barns födelse för att bl.a. tillhandahålla vård. Syftet med ledigheten enligt direktivet är att tillhandahålla vård.

Enligt regeringens bedömning är därför den svenska lagstiftningen förenlig med balansdirektivet när det gäller i vilket syfte ledigheten får tas och under vilken period den betalda ledigheten får tas ut av en medförälder.

### *Nivån på ersättningen*

För att öka incitamenten för arbetstagar som är föräldrar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i balansdirektivet, bör arbetstagar enligt skäl 29 ha rätt till skälig ersättning under ledigheten. Direktivet föreskriver i artikel 8.2 att betalningen eller ersättningen ska garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl. För svenska förhållanden är det relevant att göra en jämförelse med vad som betalas ut i sjukpenning.

Både sjukpenning och tillfällig föräldrapenning beräknas utifrån den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Enligt 25 kap. 2 § socialförsäkringsbalken är sjukpenninggrundande inkomst den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas komma att tills vidare få för eget arbete, antingen som inkomst av anställning eller som inkomst av annat förvärvsarbete. Det finns emellertid en skillnad bl.a. när det gäller hur hög inkomst som kan ligga till grund för beräkningen av ersättningarna. Taket för sjukpenningen höjdes den 1 januari 2022 från 8 till 10 prisbasbelopp. För tillfällig föräldrapenning är taket enligt 13 kap. 33 § första och andra styckena socialförsäkringsbalken 7,5



prisbasbelopp. Det innebär att individer som har en årsinkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp kommer att få något lägre ersättning från socialförsäkringen vid tio dagars ledighet i samband med sitt barns födelse än vad som skulle betalas ut för motsvarande tid vid frånvaro från arbetet på grund av egen sjukdom.

*LO, Saco* och *Sveriges advokatsamfund* invänder mot utredningens bedömning att det skulle vara förenligt med direktivet att tillåta att taket för sjukpenning är högre än för tillfällig föräldrapenning. *LO* och *Saco* anser att taket för ersättningen ska höjas till samma nivå som sjukpenningen för att direktivets krav ska vara uppfyllda. Regeringen har viss förståelse för invändningen då direktivet anger att betalningen eller ersättningen ska garantera en inkomst som minst motsvarar vad arbetstagaren skulle ha fått vid arbetsavbrott av hälsoskäl.

Av artikel 8.2 framgår emellertid även att eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. I den engelska språkversionen av balansdirektivet används ordet *ceiling*, dvs. tak. Eftersom direktivet anger att eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla bör det enligt regeringens mening vara förenligt med direktivet att behålla en gällande nationell ordning även om taket för den inkomst som läggs till grund för beräkningen av tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse är ett annat än vid beräkning av sjukpenning. En annan tolkning skulle medföra att bestämmelsen i direktivet om högsta gränser saknar betydelse.

Regeringen delar inte *Sacos* uppfattning att en sådan tolkning av bestämmelsen om högsta gränser skulle öppna för att ha ett tak där ersättningen är noll. Syftet med att ersättning ska betalas ut måste i detta avseende anses vara att det ska vara ekonomiskt möjligt för en medförälder att vara ledig i samband med barnets födelse. Möjligheten till ersättning inom ramen för den tillfälliga föräldrapenningen för de tio dagarnas ledighet uppgår till en sådan nivå att den enligt regeringen uppfyller detta syfte.

I sammanhanget kan nämnas att medlemsstaterna i skäl 30 uppmanas att på nationell nivå föreskriva samma betalning eller ersättning för pappaledighet som för mammaledighet.

Den ersättning från den svenska socialförsäkringen som är aktuell för båda föräldrarna är föräldrapenning. För ersättning i form av föräldrapenning finns det inte något krav på anknytning till barnets födelse på samma sätt som föreskrivs för rätten till ersättning i form av tillfällig föräldrapenning för de tio dagarna. Vid beräkning av föräldrapenning som grundas på sjukpenninggrundande inkomst är taket 10 prisbasbelopp. Försäkrade föräldrar som har gemensam vårdnad om ett barn har rätt till lika många dagar med föräldrapenning vardera.

Under barnets första levnadsår finns även möjlighet att ta ut s.k. dubbeldagar enligt 12 kap. 4 a § socialförsäkringsbalken. Båda föräldrarna kan således samtidigt ta ut föräldrapenning för samma barn och tid. För att få föräldrapenning i den situation som nu avses krävs att medföräldern vårdar barnet, medan det för de tio dagarna med tillfällig föräldrapenning gäller att föräldern ska närvara vid förlossningen, sköta hemmet eller vårda barnet. Under förutsättning att medföräldern vårdar barnet, kan alltså den föräldern välja att ta ut föräldrapenning i stället för tillfällig föräldrapenning i anslutning till barnets födelse och då få en högre ersättning, förutsatt att kraven för föräldrapenning på sjukpenningnivå är

uppfyllda. Kvalificeringskrav finns t.ex. i 12 kap. 35 § socialförsäkringsbalken.

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

#### *Bestämmelser om civilstånd och familjestatus i svensk rätt är förenliga med direktivet*

Som framgår i artikel 4.3 i balansdirektivet ska rätten till ledighet för medföräldrar beviljas oberoende av civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt. Det anges också i skäl 18 att medlemsstaterna är behöriga att definiera begreppen civilstånd och familjestatus och att fastställa vem som ska anses vara förälder, mamma eller pappa.

Det är pappor och andra i föräldrabalken utpekade föräldrar som har rätt till tillfällig föräldrapenning och därmed rätt till ledighet, under tio dagar i samband med ett barns födelse. I 2 kap. 14 § och 13 kap. 10 § andra stycket socialförsäkringsbalken hänvisas till föräldrabalkens definition av dessa personer. Om personer är gifta, registrerade partner eller sambo med varandra kan ha betydelse för vem som anses vara barnets förälder enligt svensk rätt. Som framgår ovan gäller det t.ex. när två kvinnor skaffar barn tillsammans. Ett annat exempel är att en man som är gift med modern ska anses vara barnets far enligt 1 kap. 1 § föräldrabalken. Detta bör emellertid inte anses innebära att civilstånd eller familjestatus ges betydelse för vem som har rätt till pappaledighet på ett sätt som strider emot artikel 4.3. Enligt den bestämmelsen ska nämligen civilstånd eller familjestatus definieras i nationell rätt.

Regeringen anser därför att svensk rätt även i denna del är förenlig med direktivet.

#### *Kvalifikationskraven i svensk rätt är inte i strid med direktivet*

För att en individ ska ha rätt till tillfällig föräldrapenning krävs att personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige. För att kunna få ersättningen måste personen också ha en fastställd SGI.

För rätt till ersättning tillåter balansdirektivet enligt artikel 8.2 ett krav på tidigare anställningsperioder som inte får överstiga sex månader. När det gäller rätt till ledighet föreskriver direktivet däremot i artikel 4.2 att den rätten inte får göras beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid. I svensk rätt är rätten till ledighet i samband med ett barns födelseberoende av att personen i fråga får tillfällig föräldrapenning. För svenska förhållanden kan det därför inte anses ställas något sådant kvalifikationskrav för rätten till ersättning som anges i direktivet.

Balansdirektivet är tillämpligt på arbetstagare. För arbetstagare som förvärvsarbetar i verksamhet här i landet gäller den arbetsbaserade försäkringen från och med den första dagen av anställningstiden. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. 2 och 8 §§ socialförsäkringsbalken. Försäkringen börjar därmed gälla direkt och något kvalifikationskrav i direktivets mening är det alltså inte fråga om. Inte heller kravet på en SGI bör anses utgöra ett krav på viss tid i arbete eller anställning i strid med direktivet eftersom SGI fastställs på ett framåtsyftande sätt. SGI:n räknas

enligt 25 kap. 2 och 3 §§ socialförsäkringsbalken fram med utgångspunkt i den årliga inkomst som en försäkrad kan antas komma att få tills vidare för eget arbete och som kommer från arbete som kan antas vara under minst sex månader i följd eller är årligen återkommande. Regeringen anser därför att svensk rätt även i denna del är förenlig med direktivet.

## 6 Föräldraledighet

### 6.1 Rätt till fyra månaders individuell föräldraledighet

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

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Sveriges Kvinnolobby* anser att rätten till fyra månaders individuell föräldraledighet inte är uppfylld i praktiken.

#### Skälen för regeringens bedömning

##### *Balansdirektivets bestämmelser*

Enligt artikel 5.1 i balansdirektivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har en individuell rätt till föräldraledighet i fyra månader. Ledigheten ska kunna tas ut innan barnet når en viss ålder som fastställs av medlemsstaterna eller genom kollektivavtal och som får vara högst åtta år. I artikel 5.1 anges också att åldern ska fastställas med målet att säkerställa att vardera föräldern kan utöva sin rätt till föräldraledighet på lika villkor. Medlemsstaterna får enligt artikel 5.4 göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga ett år.

##### *Rätten till fyra månaders individuell föräldraledighet är uppfylld i svensk rätt*

Rätten till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen. Lagen gäller alla arbetstagare.

Föräldraledighetslagen uppställer inte något krav på att en arbetstagare måste ha varit anställd en viss tid för att få rätt till ledighet. En arbetstagare har enligt 5 § första stycket rätt till hel föräldraledighet för vård av barn tills dess att barnet är 18 månader.

Utöver rätten till hel ledighet de första 18 månaderna finns det enligt 5 § andra stycket och 6 § föräldraledighetslagen en rätt att vara ledig på hel- eller deltid när föräldrapenning lämnas enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. När och i vilken omfattning en förälder har rätt till sådan ledighet är således i grunden beroende av villkoren för föräldrapenning.

Föräldrapenning lämnas längst till dess barnet har fyllt tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse lämnas under sammanlagt högst 480 dagar för båda föräldrarna. Vid gemensam vårdnad delas föräldrapenningen lika mellan föräldrarna, dvs. vardera föräldern får 240 dagar. Detta framgår av 12 kap. 12, 13 och 15 §§ socialförsäkringsbalken.

Inför ikraftträdandet av föräldraledighetsdirektivet gjordes inte några ändringar av den svenska lagstiftningen med anledning av direktivet.

Vid den tidpunkten lämnades föräldrapenning som längst till dess barnet hade fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet avslutat det första skolåret i grundskolan. I januari 2014 infördes en begränsning av möjligheten att ta ut föräldrapenning, och därmed möjligheten att vara föräldraledig med föräldrapenning, på så sätt att föräldrapenning för tid efter barnets fyraårsdag lämnas under högst 96 dagar sammanlagt för föräldrarna, se 12 kap. 12 § tredje stycket socialförsäkringsbalken. Samtidigt höjdes åldersgränsen i 13 § samma kapitel för möjligheten att ta ut föräldrapenning från åtta till tolv år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det femte skolåret i grundskolan. För att inte dagar ska gå förlorade måste alltså 384 dagar med föräldrapenning tas ut innan barnet har fyllt fyra år. När dessa förändringar gjordes behandlades inte frågan om förändringarnas förenlighet med föräldraledighetsdirektivet särskilt. I förarbetena nämns inte föräldraledighetsdirektivet, se propositionen Nya åldersgränser och ökad flexibilitet i föräldraförsäkringen (prop. 2013/14:4). Det konstaterades dock att förslaget om förändrade åldersgränser i föräldrapenningen var förenligt med den EU-rättsliga reglering som gällde då (prop. 2013/14:4 s. 60).

En förälder har alltså rätt till hel föräldraledighet från barnets födelse tills det att barnet är 18 månader och en rätt till ledighet med föräldrapenning under 240 dagar, dvs. ungefär åtta månader. Huvuddelen av dagarna måste tas ut före barnets fyraårsdag för att föräldern inte ska gå miste om ersättning. Denna rätt till ledighet uppfyller med god marginal de fyra månaders individuell föräldraledighet som balansdirektivet kräver. Eftersom 18 månader med hel ledighet avser tiden direkt efter barnets födelse och huvuddelen av de 240 dagar med föräldrapenning varje vårdnadshavare disponerar över måste tas ut innan barnet har fyllt fyra år för att inte föräldrapenningdagar ska gå förlorade, är gällande rätt också förenlig med direktivets krav att ledigheten ska tas ut innan barnet når en viss ålder som högst får vara åtta år.

*Sveriges Kvinnolobby* anser att rätten till individuell föräldraledighet inte är en rättighet i praktiken för den majoritet av barn vars pappor väljer att ta ut mindre än fyra månaders föräldraledighet. Organisationen anger att föräldraförsäkringen bör individualiseras fullt ut för att komma till rätta med den ojämna fördelningen av föräldraledigheten. Regeringen anser att det är viktigt med ett jämställt uttag av både föräldraledighet, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Som konstaterats finns det dock både för män och kvinnor en rätt till både obetald och betald föräldraledighet, men själva ledigheten och nyttjandet bestämmer föräldrarna själva över. Frågan om ifall föräldrapenningen bör individualiseras fullt ut på så sätt att inga dagar kan överlåtas på den andra föräldern faller dock utanför detta lagstiftningsärende.

Regeringens bedömning är sammanfattningsvis att det inte behövs några lagändringar för att genomföra balansdirektivets bestämmelse om en individuell rätt till fyra månaders föräldraledighet.

## 6.2 Tidsfrister för anmälan och andra förfaranderegler vid föräldraledighet

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

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Sveriges Kvinnolobby* delar bedömningen i fråga om tidsfrister men önskar att skyldigheten att anmäla föräldraledighet ska kompletteras med en rätt för arbetstagaren att få information om rättigheter och eventuella förmåner kopplade till föräldraledighet. Organisationen delar även bedömningen att svensk rätt sträcker sig längre än direktivets krav på att en arbetstagare ska ha rätt att begära att ta ut föräldraledighet på flexibla sätt, men önskar att flexibiliteten i den svenska lagstiftningen ses över och begränsas.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelser*

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

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

I artikel 5.6 i balansdirektivet föreskrivs att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbets-

givaren ska vidare skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

Av skäl 23 framgår att en arbetstagare bör kunna begära att få vara föräldraledig på heltid eller genom ledighet under en del av en dag, i form av perioder där sammanhållna veckor med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former.

#### *Rimliga tidsfrister för anmälan om föräldraledighetens början och slut finns redan i svensk rätt*

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

När föräldraledighetsdirektivet genomfördes gjordes ingen ändring i fråga om tidsfrist för anmälan av föräldraledighetens början och slut. Inte heller gjordes någon lagändring i fråga om att ledigheten ska utformas på ett sätt som tar hänsyn till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov.

I enlighet med de avvägningar som gjordes vid införandet av en anmälningstid på två månader är det regeringens bedömning att två månader är en rimlig tidsfrist för när en arbetstagare ska anmäla föräldraledighetens början och slut till arbetsgivaren, propositionen Förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn m.m. (prop. 1977/78:104 s. 35–37). När tidsfristen bestämdes togs det hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Bestämmelsen i 13 § föräldraledighetslagen är semidispositiv, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan anpassa frågan om en tidsfrist på två månader till de särskilda förhållanden som kan råda inom olika branscher. Regeringens bedömning är att det inte är nödvändigt att förse bestämmelsen om semidispositivitet med en s.k. EU-spärr. Vad som är rimligt ska enligt balansdirektivet avgöras utifrån arbetstagares och arbetsgivares behov. Om parterna kommer överens, får det anses innebära att båda sidor anser att deras behov är tillgodosedda. Genomförandet av balansdirektivet ska enligt artikel 16 inte motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare.

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

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

#### *Skriftlig motivering om föräldraledighet skjuts upp*

Enligt 11 § föräldraledighetslagen får arbetstagaren ta ut hel föräldraledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär. Bestämmelsen i 11 § är semidispositiv vad avser tillämpningen, men de preciseringar som får göras får inte leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen (prop. 1977/78:104 s. 44). I

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

En arbetstagare som vill vara helt ledig från sitt arbete i enlighet med 11 § ska enligt 14 § första stycket föräldraledighetslagen samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Arbetstagaren ska också, om det kan göras utan olägenhet för denne, förlägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Arbetstagarens skyldighet att i sådana situationer förlägga ledigheten vid en annan tidpunkt gäller endast om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren. Bestämmelsen innebär enligt regeringen inte någon egentlig möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp arbetstagarens begärda föräldraledighet, se även propositionen om utbyggnad av föräldraförsäkringen m.m. (prop. 1976/77:117 s. 61) och propositionen Föräldraledighetsdirektivets genomförande i Sverige (prop. 1997/98:81 s. 13).

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

#### *Möjligheten att begära föräldraledighet på flexibla sätt finns redan i svensk rätt*

Regeringen uppfattar att med rätt att begära föräldraledighet på flexibla sätt i direktivets artikel 5.6 avses en rätt att begära att vara föräldraledig på deltid eller i olika perioder eller på andra sätt. Att ta ut föräldraledighet på flexibla sätt är delvis något annat än flexibla arbetsformer i artikel 9, som enligt artikel 3.1 f definieras som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete.

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

Enligt 12 § föräldraledighetslagen får ledigheten vid förkortning av arbetstiden spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till en viss eller vissa av arbetsveckans dagar. På samma sätt som vid hel

ledighet är huvudregeln enligt 14 § första stycket samma lag att arbetsgivaren och arbetstagaren ska samråda om hur delledigheten ska tas ut. Det är arbetsgivaren som fattar beslut om själva förläggningen om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommer överens, se propositionen Föräldraförsäkring och föräldraledighet (prop. 2000/01:44 s. 38). Om överenskommelse inte träffas ska arbetsgivaren enligt 14 § andra stycket förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. Om arbetsgivaren fattar beslut på annat sätt än enligt arbetstagarens önskemål ska arbetsgivaren enligt tredje stycket underrätta arbetstagaren och arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation om beslutet. Detta ska om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Rätten att vara föräldraledig på deltid begränsas enligt 10 § föräldraledighetslagen av att ledigheten högst får tas ut i tre perioder per kalenderår. Detta gäller också perioder med olika stora uttag av delledighet. En arbetsgivare kan alltid medge ytterligare ledighet.

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

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

*Sveriges Kvinnolobby* delar bedömningen att svensk lagstiftning sträcker sig längre än direktivets krav, men anser att den stora flexibiliteten i svensk lagstiftning och i själva försäkringen kan ha en negativ påverkan på jämställdheten. Organisationen önskar därför att flexibiliteten ses över och begränsas. När det gäller sådana mer övergripande frågor som Sveriges Kvinnolobby tar upp konstaterar regeringen att de faller utanför genomförandet av balansdirektivet och därmed även utanför detta lagstiftningsärende.



## 6.3 Utvärdering av anpassade villkor för vissa grupper av föräldrar

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

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* stödjer delvis bedömningen men lyfter bl.a. att det finns stora skillnader i behov beroende på vilken funktionsnedsättning barnet har.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

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

#### *Anpassade villkor vid adoption*

Både föräldraledighetslagen och bestämmelserna om föräldrapenningförmåner i socialförsäkringsbalken är anpassade till adoption.

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

Vid tillämpningen av bestämmelserna om föräldrapenningförmåner likställs enligt 11 kap. 4 § socialförsäkringsbalken blivande adoptivförälder med förälder. Med blivande adoptivförälder avses enligt 2 kap. 15 § den som efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet. Enligt 11 kap. 7 § socialförsäkringsbalken likställs med adoption vid tillämpning av bestämmelserna om föräldrapenningförmåner att någon efter socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet. Vidare likställs den tidpunkt när den som har adopterat ett barn har fått barnet i sin vård med tidpunkten för ett barns födelse, dock inte vid beräkning av barnets ålder. En förälder har rätt till svenska föräldrapenningförmåner endast för vård av barn som är bosatta i Sverige. Vid adoption anses barnet bosatt i Sverige om den

blivande föräldern är bosatt här. Det följer av 11 kap. 8 § socialförsäkringsbalken.

Bestämmelserna om föräldrapenning i socialförsäkringsbalken gäller i tillämpliga delar också vid adoption av barn, med vissa undantag. Exempelvis lämnas föräldrapenning vid adoption av den andra makens eller sambons barn enligt 12 kap. 8 § inte utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Därutöver är vissa bestämmelser om föräldrapenning särskilt anpassade till en adoptionssituation, t.ex. när det gäller utlandsvistelse när ett barn hämtas i samband med adoption. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. 16 § socialförsäkringsbalken. Tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse lämnas enligt 13 kap. 12–15 §§ socialförsäkringsbalken vid adoption och rätten till ersättningen lämnas till båda adoptivföräldrarna. Ersättningen lämnas till respektive adoptivförälder under hälften av det totala antalet dagar, dvs. under fem dagar var, om de inte kommer överens om annat. Finns det bara en adoptivförälder har denne rätt till alla tio dagar. Förmånstiden för de tio dagarna är anpassad på så sätt att den vid adoption räknas från den tidpunkt då föräldrarna har fått barnet i sin vård. Ersättningen lämnas fram till dess att barnet fyller tio år.

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

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

Föräldraledighetslagen saknar uttrycklig reglering för föräldrar med funktionsnedsättning. Av bestämmelserna om föräldrapenning i 12 kap. 16 § socialförsäkringsbalken framgår dock att om en förälder på grund av sjukdom eller funktionshinder varaktigt saknar förmåga att vårda barnet, får den andra föräldern föräldrapenning under hela förmånstiden.

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

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

Föräldraledighetslagen saknar uttrycklig reglering som rör barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Det finns inte heller särskilda bestämmelser rörande föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning i samband med ett barns födelse som rör barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Däremot finns andra bestämmelser som till viss del är generösare för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom, exempelvis tillfällig föräldrapenning för vård av barn och därmed sammanhängande rätt till föräldraledighet samt i vissa fall rätt till omvårdnadsbidrag och därtill knuten rätt till föräldraledighet.

För barn som har behov av särskild tillsyn eller vård på grund av sjukdom, utvecklingsstörning eller annan funktionsnedsättning kan, enligt

13 kap. 22 § socialförsäkringsbalken, tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn i samband med sjukdom eller smitta hos barnet eller barnets ordinarie vårdare m.m. lämnas till dess att barnet fyller 16 år i stället för 12 år.

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

För vård av barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade kan tillfällig föräldrapenning för vård av barn i samband med sjukdom eller smitta hos barnet lämnas ända till dess att barnet fyller 21 år. Om barnet efter att ha fyllt 21 år går i en gymnasieskola som är anpassad för svårt rörelsehindrade ungdomar eller i en gymnasiesärskola, kan tillfällig föräldrapenning lämnas till och med vårterminen det år då barnet fyller 23 år, se 13 kap. 27 socialförsäkringsbalken. För barn som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade finns det även en utökad rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. 26 § socialförsäkringsbalken. Föräldrarna har då rätt till ersättning för s.k. kontaktdagar från barnets födelse till dess att barnet fyller 16 år för att exempelvis besöka barnets skola.

En arbetstagare har enligt 9 § föräldraledighetslagen rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel om det lämnas omvårdnadsbidrag för barnet enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken. En försäkrad förälder har enligt 3 § samma kapitel rätt till omvårdnadsbidrag för ett försäkrat barn om barnet på grund av funktionsnedsättning kan antas vara i behov av omvårdnad och tillsyn under minst sex månader.

Utöver föräldraledighet med tillfällig föräldrapenning eller omvårdnadsbidrag finns det andra former av ekonomiskt stöd eller insatser för föräldrar som har barn med funktionsnedsättning som inte är kopplade till föräldrapenning eller föräldraledighetslagen. Här kan t.ex. rätten till merkostnadsersättning till en förälder som har ett barn med nedsatt funktionsförmåga i 50 kap. socialförsäkringsbalken nämnas.

*Nationellt kompetenscentrum anhöriga* påpekar att det är stora skillnader i behov beroende på vilken funktionsnedsättning ett barn har och att det är viktigt att skilja på funktionsnedsättning, flerfunktionsnedsättning och sjukdom. Regeringen instämmer i att det är viktigt att ta hänsyn till de skillnader som finns hos barn i behov av vård och stöd. Regeringen anser att den reglering som redogörs för ovan visar att det i svensk rätt finns regler som tar hänsyn till olika behov som kan finnas hos föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Det kan i sammanhanget noteras att regeringen har tillsatt en utredning som ska se över reglerna för tillfällig föräldrapenning (dir. 2020:114). Utredningen har i delbetänkandet VAB för vårdåtgärder i skolan (SOU 2021:41) som ett led i sitt uppdrag lämnat förslag som möjliggör att föräldrar ska kunna få tillfällig föräldrapenning för att instruera personal i förskola, skola, fritidshem och pedagogisk omsorg om egenvård för ett barn med kronisk sjukdom. Betänkandet bereds i Regeringskansliet. Utredningen ska lämna slutbetänkande i maj 2022.

*Svensk lagstiftning om föräldraledighet är tillräckligt anpassad*

Det är regeringens bedömning att det utifrån vad balansdirektivet kräver inte finns något behov av att ytterligare anpassa rätten till föräldraledighet för adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning eller föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom.

## 7 Ledighet för arbetstagare för vård av anhörig

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätt till ledighet för vård av anhörig.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Inspektionen för socialförsäkringen* delar bedömningen men lyfter fram att det finns skillnader mellan det svenska regelverket och direktivets intentioner. Inspektionen har frågor om närståendepenning för att vårda en närstående som inte är försäkrad i Sverige eller för vård som utförs i ett land utanför Europeiska unionen (EU) och anser att direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhöriga kan hanteras på ett alternativt sätt som skulle möta fler behov hos anhöriga än vad regelverket gör i dag. *Socialstyrelsen* anser att det är oklart om den svenska regleringen överensstämmer med direktivets definition av ledighet för vård av anhörig. *Funktionsrätt Sverige* invänder mot bedömningen och anser att utredningens snäva tolkning inte lever upp till balansdirektivets intentioner. *Intressegruppen för assistansberättigade* anser att det behöver finnas möjlighet för anhöriga till personer som har beviljats personlig assistans att under en period vara tjänstlediga från sitt ordinarie arbete för att kunna bistå den assistansberättigade. *Anhörigas riksförbund* anser att det inte räcker att konstatera att rätten till minst fem dagars ledighet per år för vård av anhörig uppfylls av lagen om ledighet för närståendevård utan att det behövs ytterligare åtgärder för att uppnå syftet att man ska kunna förena vård och omsorg om en närstående med deltagande på arbetsmarknaden och att kvinnor inte ska drabbas hårdare. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* delar delvis bedömningen att svensk rätt uppfyller direktivets krav och framhåller att lagstiftarens intention med närståendepenningen inte uppfylls, men anser att denna fråga bör behandlas och utredas i särskild ordning.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelser*

Av artikel 6 i balansdirektivet framgår att en arbetstagare ska ha rätt att vara ledig från arbetet fem dagar per år för vård av anhörig. Ledighet för vård av anhörig definieras i 3.1 c som ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av

omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras i varje medlemsstat. Som anhörig räknas enligt artikel 3.1 e arbetstagarens son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt.

Av artikel 6 framgår även att medlemsstaterna själva får bestämma om det närmare tillämpningsområdet och villkoren för ledigheten. Utövat av rättigheten till ledighet får omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis. Det är enligt artikeln möjligt att tilldela ledigheten utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

Rätten till ledighet för vård av anhörig i balansdirektivet har ingen motsvarighet i föräldraledighetsdirektivet.

Syftet med rätten till ledighet är att ge kvinnor och män med omsorgsansvar möjlighet att stanna kvar i arbetslivet, se t.ex. skäl 27. Av skäl 12 framgår även att medlemsstaterna vid genomförande av direktivet bör ta hänsyn till att ett jämställt uttag av familjerelaterad ledighet också är beroende av andra lämpliga åtgärder, såsom att det finns t.ex. långtidsvård att tillgå till ett överkomligt pris.

### *Ledighet för närstående i svensk rätt*

I svensk lagstiftning finns sedan tidigare en rätt till ledighet för arbetstagare för att vårda en närstående som är svårt sjuk. Bestämmelserna finns i lagen om ledighet för närståendevård. Rätten till ledighet är enligt 20 § kopplad till att arbetstagaren får närståendepenning enligt socialförsäkringsbalken. En arbetstagare har rätt att vara ledig i den omfattning som motsvaras av ersättningen. Det kan vara på heltid eller med en förkortning av arbetstiden med 25, 50 eller 75 procent.

Rätten till närståendepenning regleras i 47 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Ett grundläggande krav för att närståendepenning ska lämnas är att personen som är sjuk är försäkrad här i landet enligt 4–7 kap. socialförsäkringsbalken, dvs. försäkrad för arbetsbaserade, bosättningsbaserade eller övriga förmåner. Enligt lagstiftningen ska personen som är sjuk vårdas i Sverige. I praxis har det dock slagits fast att närståendepenning kan betalas ut även om personen vårdas i ett annat EU-land (RÅ 2010 ref. 52). Personen som vårdas ska även ha gett sitt samtycke till vården. Det krävs också att den som ger vården är försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige.

Till en ansökan om närståendepenning ska det som huvudregel fogas ett läkarutlåtande. Utlåtandet ska enligt 110 kap. 25 § socialförsäkringsbalken innehålla uppgifter om den vårdades sjukdomstillstånd.

### *Antal dagar och vilka arbetstagare som omfattas*

Närståendepenning lämnas enligt huvudregeln i 47 kap. 8 § socialförsäkringsbalken för högst 100 dagar sammanlagt för varje person som vårdas. Antalet dagar är således knutna till den som vårdas och inte till en viss arbetstagare som är ledig. Begränsningen gäller totalt och inte per år.

Eftersom ledigheten enligt artikel 6.2 i balansdirektivet kan tilldelas utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall, bedömer regeringen att det svenska

systemet, med en rätt till 100 dagars ledighet med tillhörande närstående-penning per person som vårdas, är förenlig med direktivet.

Med närstående avses i svensk rätt en vidare krets än bara de anhöriga i balansdirektivets mening. Den som är beredd att avstå från att arbeta för att vårda den sjuka får anses ha en sådan relation till personen att den ska betraktas som närstående. Även begreppet vårda har enligt förarbetena till lagstiftningen en vid omfattning. Tanken är att närståendevården ska vara ett komplement till den vård samhället svarar för och det är därför möjligt att vårdpersonal och den närstående samtidigt vårdar den sjuka. Vårdrekvisitet i lagen anses vara uppfyllt redan genom samvaron mellan vårdaren och den som är sjuk, se propositionen om äldreomsorgen inför 90-talet (prop. 1987/88:176 s. 99–100 och 115).

Personkretsen i den svenska lagstiftningen omfattar alltså den personkrets som ska ha rätt att vara ledig enligt balansdirektivet. Eftersom det är ett minimidirektiv finns det inget som hindrar att en vidare personkrets behålls. Det ligger i stället väl i linje med direktivets intentioner.

*Inspektionen för socialförsäkringen* påpekar att utgångspunkten för rätten till ledighet skiljer sig något mellan direktivet och den svenska lagstiftningen då kraven i direktivet tar sikte på arbetstagarens rättighet att vara ledig från arbetet för att ge omvårdnad eller stöd till en anhörig, medan den svenska lagstiftningen utgår från den som behöver vård. Inspektionen lyfter frågan om hur den svenska regleringen förhåller sig till direktivets syfte och krav mot bakgrund av att regleringen inte medger att en arbetstagare i Sverige kan få närståendepenning för att vårda en närstående som inte är försäkrad i Sverige eller för vård som utförs i ett land utanför EU. När det gäller denna fråga gör regeringen bedömningen att direktivet inte hindrar att rätten till ledighet knyts till det socialförsäkringssystem som finns i en medlemsstat på det sätt som är fallet i svensk rätt. Regeringen anser därför att det svenska regelverket är i överensstämmelse med direktivets krav.

#### *Bestämmelser om den anhöriga som vårdas*

För att det ska finnas en rätt till ledighet för anhörigvård enligt balansdirektivet ska den person som vårdas vara i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl enligt vad som definieras av varje medlemsstat (artiklarna 3.1 c och 6). Det är enligt artikel 6.1 medlemsstaterna som ska föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledigheten.

I den svenska lagstiftningen anges att den som vårdas ska vara svårt sjuk. Med detta menas att dennes hälsotillstånd är så nedsatt att det är livshotande. Det utesluter inte fall där det finns hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Det krävs inte heller att hotet för den sjukas liv är omedelbart, utan även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede först efter någon tid kan uppfylla lagens krav. Som ett exempel på detta nämns i lagens förarbeten cancersjukdomar (prop. 1987/88:176 s. 114–115).

#### *Sjukdomsbegreppet vid närståendevård och närståendepenning*

Flera remissinstanser har ifrågasatt om kraven på sjukdomens allvarlighet i svensk lag är förenliga med direktivet. Enligt *Socialstyrelsen* torde fler

situationer omfattas av direktivet än då personen har en livshotande sjukdom, exempelvis då den enskilde har en funktionsnedsättning som kräver omfattande omvårdnad från den anhörige. Myndigheten framhåller att det som exempel på när ledigheten ska kunna vara aktuell särskilt nämns åldersrelaterade funktionsnedsättningar. Den svenska regleringens höga krav på sjukdomens allvarlighet kan enligt myndigheten missgynna anhöriga i förhållande till intentionerna med direktivet. *Funktionsrätt Sverige* anser att sjukdomsbegreppet i gällande svensk rätt är för snävt. *Anhörigas riksförbund* anser att, för att uppfylla syftet med direktivet, utgångspunkten inte ska vara svår, livshotande sjukdom hos den närstående utan behovet av vård och omsorg. Förbundet anser att rätten till ledighet och ekonomisk ersättning bör kompletteras utifrån modellen för vård av barn. Ett första steg ska enligt förbundet vara att en sådan rätt införs för 30 dagar per år. Möjligheten till ledighet i 100 dagar i enlighet med dagens regelverk behöver enligt förbundet kvarstå, men den ledigheten täcker inte de ofta mångåriga behov som många närstående och deras anhöriga har. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* anser att lagstiftarens intention med närståendepenningen inte uppfylls i praxis. Nationellt kompetenscentrum anhöriga anger även att det långsiktigt krävs en förändring av rätten till ledighet för vård av närstående så att denna utgår ifrån behov i stället för ett snävt sjukdomsbegrepp kopplat till palliativ vård. *Inspektionen för socialförsäkringen* delar utredningens bedömning att det inte krävs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till ledighet för vård av anhörig, men framför att det skulle kunna vara ett alternativ att införa en rätt till ledighet utan ersättning i lagen om ledighet för närståendevård under fem dagar per år, utan att hälsotillståndet är så allvarligt att det motsvarar svårt sjuk enligt reglerna om närståendepenning. En sådan ledighet skulle omfatta fler omsorgsgivare än utredningens förslag.

Regeringen anser dock att den svenska regleringen av sjukdomsbegreppet vid ledighet för närståendevård måste ses i en större kontext. Sverige har ett omfattande regelverk till stöd för bl.a. äldre och funktionsnedsatta. Det gäller t.ex. de stödinsatser som ges enligt socialtjänstlagen och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. I socialförsäkringsbalken finns även bestämmelser om ekonomiskt stöd till föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller sjukdom. Enligt 13 kap. 30 § socialförsäkringsbalken har exempelvis föräldrar till allvarligt sjuka barn rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från förvärsarbete för vård av barnet. Rätten gäller fram till dess att barnet har fyllt 18 år. Enligt 13 kap. 22 och 23 §§ socialförsäkringsbalken har föräldrar till barn som kräver särskild tillsyn eller vård på grund av sjukdom och föräldrar till barn med funktionsnedsättning en förlängd rätt till tillfällig föräldrapenning när föräldern behöver avstå från sitt förvärsarbete för att vårda barnet vid exempelvis barnets sjukdom eller smitta. Enligt 8 § föräldraledighetslagen har en arbetstagare rätt till ledighet under tid denne får tillfällig föräldrapenning. Föräldrar till barn med funktionsnedsättning kan även få omvårdnadsbidrag enligt 22 kap. 3–5 §§ socialförsäkringsbalken. Omvårdnadsbidrag lämnas enligt 22 kap. 9 § socialförsäkringsbalken till och med juni det år när barnet fyller 19 år eller tidigare när rätten till förmånen upphör. Enligt

9 § föräldraledighetslagen har föräldrar som får omvårdnadsbidrag rätt att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel.

De svenska reglerna om ledighet vid närståendevård är att se som ett komplement till annan vård som samhället står för (prop. 1987/88:176 s. 99 och 115). De samlade insatser som samhället erbjuder vid närståendevård bör enligt regeringens uppfattning beaktas vid bedömningen av om det svenska sjukdomsrekvisitet vid närståendevård motsvarar de krav som ställs i balansdirektivet. Med detta synsätt anser regeringen att Sverige har ett regelverk som väl motsvarar direktivets syfte att göra det lättare för arbetstagare som är anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv.

Enligt regeringens uppfattning skulle direktivets syfte i själva verket kunna motverkas med ett utvidgat sjukdomsbegrepp i förhållande till det som nu gäller för rätt till ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård. Det skulle kunna innebära att t.ex. någon som vårdar en förälder riskerar att bli i vart fall delvis frånvarande från arbetet under lång tid. Att införa en ny typ av obetald ledighet med ett vidare sjukdomsbegrepp skulle vidare riskera att få negativa effekter på pensionsinbetalningar. Regeringen konstaterar även att kretsen av personer som kan få närståendepenning och antalet dagar vid ett enskilt sjukdomsfall är mer vidsträckt än vad som krävs enligt balansdirektivet. Det innebär att fler kan dela på omsorgsansvaret, vilket också ligger i linje med syftet med direktivet.

Kravet på läkarintyg vid ansökan om närståendepenning är även det förenligt med direktivet eftersom direktivet uttryckligen tillåter att det ställs krav på handlingar som styrker behovet av vård eller stöd för den anhöriga.

Då varje medlemsstat får föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig och själva definiera vad som avses med allvarligt medicinskt skäl är det regeringens slutsats att reglerna om närståendepenning och ledighet uppfyller direktivets krav.

Regeringens bedömning är att direktivets syfte i det svenska systemet bäst uppfylls genom reglerna om närståendepenning och ledighet för närståendevård och att sjukdomsbegreppet inte bör utvidgas eftersom det riskerar att få motsatt effekt på anhörigvårdares arbetskraftsdeltagande.

*Intressegruppen för Assistansberättigade* anger att anhöriga till personer som har beviljats personlig assistans många gånger förväntas ta ett stort ansvar för den assistansberättigades behov. Organisationen anser därför att det behöver finnas en möjlighet för de som har behov av ledighet att under en period vara tjänstlediga för att kunna bistå den anhöriga. Regeringen uppfattar inte detta som en invändning mot utredningens bedömning att svensk rätt uppfyller direktivets krav. En sådan reglering om tjänstledighet som organisationen efterlyser bedöms inte nödvändig för att uppfylla direktivet och omfattas därför inte av detta lagstiftningsärende.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det svenska sjukdomsbegreppet är förenligt med direktivet och att det inte heller i övrigt krävs några lagändringar för att uppfylla direktivets krav på rätt till ledighet för vård av anhörig.



## 8 Frånvaro på grund av trängande familjeskäl

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om rätt till frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

I artikel 7 i balansdirektivet föreskrivs att varje arbetstagare ska ha rätt till frånvaro på grund av force majeure. Sådan frånvaro ska ha samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna får begränsa rätten till frånvaro för varje arbetstagare till ett visst antal dagar per år eller fall, eller till bådadera.

Artikeln har sin motsvarighet i § 7 i föräldraledighetsdirektivet som i sin tur har sitt ursprung i § 3 i det äldre föräldraledighetsdirektivet.

Av skäl 28 i balansdirektivet framgår att det är motsvarande rättighet i föräldraledighetsdirektivet som har förts över till balansdirektivet.

#### *Rätten till ledighet vid force majeure är uppfylld i svensk rätt*

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl infördes för att genomföra det äldre föräldraledighetsdirektivet i svensk rätt. Enligt lagen har en arbetstagare rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Rätten omfattar inte bara föräldrar eller anhörigvårdare utan alla arbetstagare som av trängande familjeskäl är tvungna att vara lediga från arbetet.

Rätten gäller i en akut situation där familjemedlemmens omedelbara närvaro är nödvändig och inte vid frånvaro från arbetet för att vårda någon som är sjuk en längre period. Då rätten till ledighet gäller så länge arbetstagarens omedelbara närvaro är absolut nödvändig bör det enligt prop. 1997/98:81 s. 18–20 vara fråga om ett förhållandevis begränsat antal arbetsdagar per år.

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

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

## 9 Flexibla arbetsformer

### 9.1 Begäran om flexibla arbetsformer

**Regeringens förslag:** Det ska införas bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård.

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

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

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

Bestämmelserna i föräldraledighetslagen ska gälla föräldrar med barn som inte har fyllt åtta år. Bestämmelserna i lagen om ledighet för närståendevård ska gälla arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person som är son, dotter, far, mor, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Om en begäran avser ledighet, ska i stället bestämmelserna om ledighet i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård tillämpas.

Det ska införas bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård som upplyser om att lagarna innehåller bestämmelser om flexibla arbetsformer.

Det ska av lagen om ledighet för närståendevård framgå att mål om tillämpning av lagen handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Det ska göras vissa språkliga och redaktionella ändringar i lagen om ledighet för närståendevård.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag. Utredningens förslag har bl.a. en delvis annan lagteknisk utformning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i hela eller delar av förslaget eller har endast mindre synpunkter. *Arbetsdomstolen* och *Diskrimineringsombudsmannen* instämmer i bedömningen att det behövs lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätt att få begära flexibla arbetsformer. *Arbetsgivarverket* anser att det inte bör införas en lagstadgad rätt att begära flexibla arbetsformer, men tillstyrker att rättigheter kopplade till en sådan begäran ska regleras genom

lagstiftning. *Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget men anser att det bör framgå att regleringen inte innebär att andra gruppers informella rätt att begära flexibla arbetsformer försvagas eller att arbetstagare rangordnas vid prioriteringen. *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* anser att bestämmelserna om flexibla arbetsformer bör vara semidispositiva, att en begäran om flexibla arbetsformer bör medges om det inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet och att arbetsgivare ska ha en skyldighet att lämna en skriftlig motivering om en begäran avslås eller senareläggs. *Sveriges Kommuner och Regioner* avstyrker att en bestämmelse om rätt att begära flexibla arbetsformer införs och föreslår att ändringar i stället görs i diskrimineringslagen (2008:567). *Saco* anser att ett avslag på en begäran om flexibla arbetsformer ska kunna överprövas. *Sveriges Kvinnolobby* välkomnar förslaget men understryker risken att det främst är kvinnor som kommer att nyttja dessa rättigheter och påpekar att det måste ses över möjligheten till flexibla arbetsformer för yrken som måste utföras på plats. Även *antidiskrimineringsbyråerna* önskar en tydligare reglering för grupper av arbetstagare som inte kan arbeta hemifrån. *Lärarnas Riksförbund* påpekar att för de yrkesgrupper som har schemabundet arbete kan omsorgsskäl leda till behov av specifik schemaläggning som inte nödvändigtvis är flexibel. *Försäkringskassan* anser att det behöver tilläggas att en begäran om flexibla arbetsformer kan lämnas på olika sätt och att det tydligare ska förklaras att genomförandet av balansdirektivet inte påverkar arbetsgivarens arbetsledningsrätt. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det tydligt bör framgå att ett beviljande av flexibla arbetsformer inte ska innebära att arbetstagaren har förbrukat en av de tre årliga ledighetsperioderna och att det kan vara problematiskt för arbetsgivaren att förhålla sig till uttrycket svårt sjuk i lagen om ledighet för närståendevård. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* ställer sig positiv till förslaget men anser att arbetsgivarens ställningstagande ska förklaras skriftligt och anpassas så att mottagaren har en rimlig möjlighet att förstå beslutet. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att det kan uppstå otydlighet kring vilken personkrets som omfattas vad gäller rätt till flexibla arbetsformer vid vård av anhörig. *Saco* anser att samma personkrets bör gälla vid ledighet och vid en begäran om flexibla arbetsformer för vård av anhörig. *Antidiskrimineringsbyråerna* påpekar att vårdnadshavare till barn med funktionsnedsättning oavsett ålder inte omfattas av förslaget och att denna grupp föräldrar skulle kunna delta i arbetslivet i större utsträckning om det fanns möjlighet att begära flexibla arbetsformer. *Intressegruppen för Assistansberättigade* har inga synpunkter på lagförslagen men framhåller att även anhöriga till personer som har beviljats personlig assistans kan ha behov av att begära flexibla arbetsformer. *Funktionsrätt Sverige* framför att utredningen genom att använda samma definition som för närståendepenningmissar den stora grupp anhöriga som verkligen skulle kunna ha nytta av flexibla arbetsformer. *Sveriges Kvinnolobby* anser att rätten att begära flexibla arbetsformer bör träffa en bredare grupp anhörigvårdare än de som har rätt till närståendepenning.

## Skälen för regeringens förslag

### *Balansdirektivets bestämmelser*

Artikel 9 i balansdirektivet handlar om rätten att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl och gäller för både arbetstagare med barn upp till minst åtta år och för dem som är anhängigvårdare. I artikel 3.1 f definieras flexibla arbetsformer som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidsarbete. De som ska omfattas av bestämmelsen är enligt artikel 3.1 d och e en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat.

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

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

### *Det är inte tillräckligt med en rätt till delledighet för att uppfylla direktivets krav*

Direktivets krav gäller en rätt för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en anhörig att begära flexibla arbetsformer. I direktivet anges exempel på flexibla arbetsformer. Enligt regeringens uppfattning ska uppräknningen av exempel inte ses som en uttömmande lista över flexibla arbetsformer. I svensk rätt finns redan en rätt till delledighet för föräldrar och närstående vårdare. Enligt *Arbetsgivarverket* är rätten till delledighet för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående enligt svensk lagstiftning och kollektivavtalsreglering om flexibla arbetsformer tillräckligt för att uppfylla direktivets krav. Enligt *Arbetsgivarverket* bör den svenska arbetsmarknadsmodellen värnas och det är därför inte lämpligt att införa lagstiftning om detta.

Regeringen kan konstatera att direktivets definition av flexibla arbetsformer innehåller flera exempel på sådana arbetsformer där delledighet endast är ett. Bestämmelsen om flexibla arbetsformer återfinns i en egen artikel och rätten att begära flexibla arbetsformer är i sin tur kopplad till bestämmelser i andra artiklar, t.ex. diskrimineringsförbudet i artikel 11 och förbudet mot ogynnsam behandling i artikel 14. Bestämmelsen är även separat i förhållande till bestämmelserna om ledighet för föräldrar och anhängigvårdare. Att artikelns rubrik anger flexibla arbetsformer i plural talar även det för att artikeln inte kan anses genomförd endast genom rätten till delledighet.

Vid en sammanvägd bedömning anser regeringen att rätten till delledighet inte är tillräcklig för att genomföra direktivets krav i artikel 9 eftersom delledighet endast är ett exempel av flera på en flexibel

arbetsform. Det behövs därför nya lagbestämmelser om flexibla arbetsformer.

*Sveriges Kommuner och Regioner* konstaterar att flexibla arbetstider och andra modeller för att arbetstagare ska kunna anpassa sina arbetstider efter sitt livsmönster är vanligt förekommande på en stor del av arbetsmarknaden, men mycket svårt att åstadkomma inom vissa verksamheter. Organisationen framhåller att införandet skulle kunna innebära en ökad administrativ hantering för chefer och arbetsledare utan någon egentlig nytta för arbetstagaren. Sveriges Kommuner och Regioner föreslår i stället att diskrimineringslagen kompletteras så att arbetsgivarens skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder även ska omfatta arbetstagare som är lediga enligt lagen om ledighet för vård av närstående och framhåller att direktivets krav därigenom uppfylls. Regeringen anser dock, i likhet med *Diskrimineringsombudsmannen*, att bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen inte i något avseende kan anses genomföra kraven på flexibla arbetsformer i balansdirektivet. Diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder handlar om ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Direktivet föreskriver en rätt för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att begära flexibla arbetsformer, att inom skälig tid få ett svar och att vid avslag få ett motiverat beslut. Skyldigheten för arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder för att underlätta för föräldrar att förena förvärsarbete med föräldraskap innebär inga sådana konkreta rättigheter för arbetstagare.

#### *Nya bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård*

När det gäller frågan om var det är mest lämpligt att föra in bestämmelser om flexibla arbetsformer anser regeringen att föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård framstår som det naturliga valet. Sambandet mellan ledighet och flexibla arbetsformer pekas på ett tydligt sätt ut i direktivet genom att ledighet på deltid är en av de varianter av flexibla arbetsformer som omnämns. Det är bestämmelser som på samma sätt som bestämmelser om ledighet reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och vissa kategorier av arbetstagare, dvs. föräldrar och arbetstagare som vårdar närstående. Till bestämmelserna om flexibla arbetsformer ska enligt direktivet samma skyddsbestämmelser och sanktioner som vid föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig vara kopplade. Alternativet att lägga bestämmelserna om flexibla arbetsformer i en helt ny lag skulle innebära att samma typ av bestämmelser regleras på flera ställen. En ny lag som hänvisar till begrepp som finns i de båda ledighetslagarna och i övrigt i stor utsträckning upprepar de bestämmelser om skydd mot diskriminering med flera bestämmelser som redan finns i befintlig lagstiftning framstår inte som ändamålsenligt. *Arbetsdomstolen* har inget att invända mot att bestämmelserna införs i föräldraledighetslagen och lagen om närståendevård trots att det inte är fråga om någon rätt till ledighet. Även *Anhörigas riksförbund* anser att en rätt att begära flexibla arbetsformer bör införas i lagen om ledighet för närståendevård.

Sammanfattningsvis är det regeringens bedömning att de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer bör föras in i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård. Det bör i de aktuella lagarna införas bestämmelser som upplyser om att lagarna innehåller bestämmelser om flexibla arbetsformer. Det bör av lagen om ledighet för närståendevård framgå att mål om tillämpning av lagen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister för att även de nya bestämmelserna om bl.a. flexibla arbetsformer som föreslås införas i lagen ska omfattas. Därutöver bör det göras vissa språkliga och redaktionella ändringar i lagen om ledighet för närståendevård, bl.a. bör beteckningen på vissa paragrafer ändras och nya rubriker införas.

*Det bör inte införas uttryckliga bestämmelser om att arbetstagare har rätt att begära flexibla arbetsformer*

Balansdirektivet ger inte någon rätt för arbetstagare att få en begäran om flexibla arbetsformer beviljad. Det bör därför vara arbetsgivaren som avgör om en sådan begäran ska beviljas. Rätten att begära flexibla arbetsformer är i stället kopplad till andra rättigheter för arbetstagaren eller skyldigheter för arbetsgivaren och det är dessa som ska underlätta för arbetstagaren och ge honom eller henne ett skydd. Ett exempel är skyldigheten för arbetsgivaren att svara på en begäran om flexibla arbetsformer inom skälig tid.

Det kan övervägas om det är lämpligt att uttryckligen införa en rätt att begära flexibla arbetsformer. En sådan rätt kan redan anses finnas för alla arbetstagare. Det finns i vart fall inte något som hindrar att en arbetstagare framställer en sådan begäran. Att införa en lagstadgad rätt att begära flexibla arbetsformer är inte meningsfullt om den rätten inte är kopplad till en sanktion eller till andra konkreta rättigheter. Därför bör det i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård införas bestämmelser som genomför de rättigheter som enligt direktivet är kopplade till rätten att begära flexibla arbetsformer.

*De rättigheter och skyldigheter som bör införas med anledning av en begäran om flexibla arbetsformer*

För att genomföra direktivet bör det införas bestämmelser om att en arbetsgivare ska besvara en begäran om flexibla arbetsformer inom skälig tid. Vad som utgör skälig tid bör enligt regeringen inte preciseras i lagtexten utan bör avgöras med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. Det bör i enlighet med artikel 9.2 införas en skyldighet för arbetsgivaren att motivera beslutet om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* anser att motiveringen ska lämnas skriftligt och anpassas så att mottagaren har en rimlig möjlighet att förstå beslutet samt att det bör ställas krav på arbetsgivaren att erbjuda andra arbetsuppgifter som medger flexibla arbetsformer där så är möjligt. *TCO* anser att arbetsgivare ska ha en skyldighet att lämna en skriftlig motivering om en begäran avslås eller senareläggs. Regeringen kan konstatera att något skriftlighetskrav eller någon skyldighet att erbjuda andra arbetsuppgifter inte följer av balansdirektivet. Det är inte heller lämpligt med ett sådant krav eller en

sådan skyldighet eftersom det skulle innebära en större administrativ börda för arbetsgivare än nödvändigt.

Enligt direktivet ska arbetsgivaren beakta både sina och arbetstagarens behov när arbetsgivaren tar ställning till en begäran om flexibla arbetsformer. Att införa det som ett uttryckligt krav i lagtexten framstår emellertid inte som nödvändigt. TCO anser att en begäran om flexibla arbetsformer bör beviljas om det inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet. Regeringen anser inte att det kan anses följa av direktivet att en begäran om flexibla arbetsformer bör beviljas om det inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

*Saco* anser att ett avslag på en begäran om flexibla arbetsformer ska kunna överprövas. Regeringen kan konstatera att eftersom det inte föreslås någon rätt för arbetstagaren att bli beviljad flexibla arbetsformer behöver det inte finnas en möjlighet att överpröva arbetsgivarens beslut. Bestämmelserna om flexibla arbetsformer ska inte innebära en skyldighet för arbetsgivaren att under vissa omständigheter bevilja begäran. Att arbetsgivarens ställningstagande i vissa fall ska motiveras innebär att arbetsgivaren ges incitament att tänka igenom sitt ställningstagande och väga in även arbetstagarens intressen. Det måste också anses ligga i arbetsgivarens intresse att väga in båda sidors behov.

Det kan övervägas om en begäran om flexibla arbetsformer bör omfattas av bestämmelserna i 13 § föräldraledighetslagen där det anges att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att vara ledig ska anmäla det senast en viss tid före ledighetens början. Regeringens bedömning är att det inte behövs eftersom det till skillnad från vad som gäller vid föräldraledighet inte finns någon rätt för arbetstagaren att bli beviljad flexibla arbetsformer. Det ligger emellertid i arbetstagarens intresse att begära flexibla arbetsformer i så god tid som möjligt för att arbetsgivaren ska ges goda förutsättningar att t.ex. undersöka om det är möjligt att lägga om arbetstiden. Eftersom den föreslagna regleringen inte innebär någon skyldighet för arbetsgivaren att bevilja exempelvis en förändring av arbetstidens förläggning riskerar det inte att innebära en konflikt i förhållande till bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673).

*Svenskt Näringsliv* anser att det bör framgå att den föreslagna regleringen inte innebär att andra gruppers informella rätt att begära flexibla arbetsformer försvagas eller att arbetstagare rangordnas vid prioriteringen på en arbetsplats. Som regeringen redan har konstaterat finns redan en rätt att begära flexibla arbetsformer för alla arbetstagare. Den föreslagna regleringen innebär inte en lagstadgad rätt till flexibla arbetsformer, utan enbart att vissa arbetstagare ges de rättigheter som kopplas till flexibla arbetsformer. De rättigheter som kopplas till en begäran kommer inte att påverka andra gruppers möjlighet att begära flexibla arbetsformer.

*Vilken typ av begäran som utlöser rättigheter och skyldigheter när det gäller flexibla arbetsformer*

*Lärarnas Riksförbund* anför att det borde vara tillräckligt att arbetstagaren informerar om omsorgsbehovet som ligger bakom begäran för att denne ska omfattas av den rätt till svar som föreslås införas.

Ett grundläggande krav för att rättigheterna ska aktualiseras bör för det första vara att det handlar om en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Arbetstagaren måste alltså ange hur den begärda formen av flexibilitet skulle bidra till att hjälpa arbetstagaren att uppfylla omsorgsbehovet hos ett barn eller en närstående. Det kan t.ex. vara genom att arbetstagaren anger på vilket sätt distansarbete skulle underlätta omsorgen. Det bör inte preciseras vad som avses med omsorgsskäl eftersom det bör vara fråga om samma typ av vård eller omsorg som kan berättiga till ledighet enligt någon av de båda lagarna. I förhållande till en närstående som är svårt sjuk räcker det alltså med samvaro med den närstående och i förhållande till barn under åtta år att föräldern vårdar barnet. Vad som avses med att vårda en svårt sjuk person framgår av avsnitt 7.

*Försäkringskassan* anser att det behöver framgå att en begäran om flexibla arbetsformer kan lämnas på olika sätt och att en begäran också kan aktualiseras genom att arbetstagaren kontaktar arbetstagarorganisationen och begär att organisationen initierar en förhandling i frågan enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen. Regeringen föreslår inte några bestämmelser om hur en begäran ska lämnas. Det finns alltså inte något krav på att en begäran om flexibla arbetsformer ska lämnas på ett visst sätt.

Vad som avses med flexibla arbetsformer exemplifieras i direktivet med distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete. *Sveriges Kommuner och Regioner* är tveksam till om distansarbete kan anses vara en flexibel arbetsform. Det är dock enligt regeringens mening lämpligt att dessa exempel på samma sätt som i direktivet anges i den svenska lagtexten för att överensstämmelsen med direktivet ska garanteras. Eftersom det redan finns en reglering om rätt till ledighet på deltid genom förkortning av arbetstiden såväl för föräldrar som för arbetstagare som vårdar en närstående bör en sådan begäran fortsatt följa bestämmelserna om ledighet.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det tydligt bör framgå att ett beviljande av flexibla arbetsformer inte ska innebära att arbetstagaren har förbrukat en av de tre årliga ledighetsperioderna. Om en begäran avser ledighet, tillämpas bestämmelserna om ledighet och inte bestämmelserna om flexibla arbetsformer. Regeringen kan konstatera att arbetstagare har en ovillkorlig rätt enligt 7 § föräldraledighetslagen att förkorta den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel till dess barnet är åtta år eller tills barnet har avslutat sitt första skolår. Om föräldrapenning samtidigt betalas ut, kan arbetstiden enligt 6 § föräldraledighetslagen förkortas med upp till tre fjärdedelar. Rätten begränsas enligt 10 § föräldraledighetslagen av att föräldraledighet får tas ut med högst tre perioder per år avseende både hel- och deltidsuttag.

Bestämmelsen om flexibla arbetsformer ska ge arbetstagaren möjlighet att anpassa sitt arbetsmönster för att underlätta omsorgen vid sidan av arbetet. Möjligheten att vara ledig och möjligheten att begära flexibla arbetsformer bör dock kunna kombineras.

Det kan övervägas att låta definitionen av flexibla arbetsformer omfatta uteslutande de exempel som anges i direktivet utöver delledighet, dvs. distansarbete och flexibla arbetstider. *Lärarnas Riksförbund* ser gärna att bestämmelsen förtydligas så att det av en begäran om flexibla arbetsformer



enligt föräldraledighetslagen ska framgå att en begäran kan avse förändringar eller anpassningar av arbetsmönstret genom t.ex. distansarbete, flexibel arbetstid och viss start- eller stopptid för schemalagda arbetspass. Även *Sveriges Kvinnolobby* och *antidiskrimineringsbyråerna* framhåller behovet av flexibla arbetsformer möjliggörs för de arbetstagare som inte kan arbeta hemifrån.

Regeringen kan konstatera att de exempel som nämns i direktivet är tänkta att förtydliga och exemplifiera vad som avses med den övergripande definitionen av flexibla arbetsformer, dvs. förändringar i arbetsmönstret. Exempelen i lagtexten bör därför utgöra exempel och inte en uttömmande uppräkningslista.

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

#### *Arbetstagare som ges rättigheter kopplade till en begäran om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen*

När det gäller föräldrar är minimikravet enligt balansdirektivet att föräldrar med barn upp till åtta år ska omfattas av bestämmelserna om flexibla arbetsformer. Eftersom det är fråga om ett minimidirektiv anser regeringen att endast föräldrar med barn upp till åtta år bör omfattas av bestämmelserna i enlighet med minimikravet enligt direktivet. *Sveriges Kvinnolobby* vill understryka att det finns en uppenbar risk att dessa rättigheter främst nyttjas av kvinnor och att det skapar ett avstånd mellan kvinnorna och arbetsplatsen. Rätten att begära flexibla arbetsformer borde enligt organisationen kombineras med ett krav på arbetsgivaren att tillsammans med arbetstagaren se över hur flexibla arbetsformer kan kombineras med lika rätt till utveckling och befordran i arbetet. Regeringen kan konstatera att bestämmelserna om flexibla arbetsformer införs för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och bedömer att arbetsmarknadsdeltagandet främjas av de föreslagna bestämmelserna om flexibla arbetsformer eftersom både kvinnor och män får bättre möjligheter att förena arbete och familjeliv. Alternativet till flexibla arbetsformer kan förväntas påverka möjligheterna att delta i arbetslivet och att kvinnor fortsatt tar en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Regeringen vill även påpeka att det föreslås att en arbetsgivare inte får missgynna arbetstagare av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen. Artikel 11 i balansdirektivet förbjuder även mindre gynnsam behandling av arbetstagare som nyttjar sin rätt till flexibla arbetsformer (se avsnitt 10.4).

#### *Arbetstagare som ges rättigheter kopplade till en begäran om flexibla arbetsformer i lagen om ledighet för närståendevård*

När det gäller lagen om ledighet för närståendevård bör av samma skäl som för föräldrar de rättigheter som är förknippade med flexibla arbetsformer begränsas till att gälla arbetstagare som vårdar en svårt sjuk anhörig inom den personkrets som anges i direktivet. De som bör ingå i den personkretsen är arbetstagarens mor, far, make, maka eller registrerad

partner, son eller dotter och personer som bor i samma hushåll som arbetstagaren. I samma hushåll menas här att arbetstagaren och den anhörige är folkbokförda på samma adress. Det är därmed en snävare personkrets än vid ledighet enligt lagen.

*Sveriges Kommuner och Regioner* anser att det kan uppstå otydlighet kring vilken personkrets som omfattas när det gäller rätt till flexibla arbetsformer vid vård av anhörig. Att använda folkbokföringsadress för att definiera vissa anhöriga motsvarar enligt organisationen inte de sociala familjekonstruktioner som finns i dagens samhälle. Enligt organisationens uppfattning är att bo i samma hushåll inte detsamma som att vara folkbokförd på samma adress. För att genomföra direktivet på ett korrekt sätt är det dock, enligt regeringens bedömning, nödvändigt att en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren ingår i den personkrets som omfattas. Det görs lämpligen genom att arbetstagaren och den anhöriga är folkbokförda på samma adress. När det gäller övriga anhöriga som räknas upp finns inte något krav på att bo i samma hushåll.

*Saco* anser att regelverket blir onödigt krångligt med olika personkretsar för ledighet respektive för begäran om flexibla arbetsformer eftersom det i båda fallen handlar om vård av anhörig. Den personkrets som gäller för närståendepenning bör därför enligt organisationen gälla även de som begär flexibla arbetsformer. *Funktionsrätt Sverige* anser att förslaget missar den stora grupp anhöriga som verkligen skulle ha nytta av att kunna ha mer flexibla arbetsformer. Även *Sveriges Kvinnolobby* anser att rätten att begära flexibla arbetsformer bör träffa en bredare grupp anhörigvårdare än de som har rätt till närståendepenning.

Enligt regeringen innebär en snävare personkrets vid flexibla arbetsformer i jämförelse med vid ledighet för närståendevård inte att tillämpningen blir så komplicerad att det är nödvändigt att föreslå regler som innebär en överimplementering av direktivets minimikrav. Att helt anknyta personkretsen vid flexibla arbetsformer till personkretsen som har rätt till ledighet i lagen om ledighet för närståendevård är inte heller möjligt eftersom personkretsen vid ledighet är mycket vidsträckt, på så sätt att den som är villig att avstå arbete ska betraktas som närstående. Att den konstruktionen fungerar beror på att rätten till ledighet är kopplad till rätten till närståendepenning som bara kan betalas ut för en person i taget och för ett visst antal dagar. Utan kopplingen till närståendepenning skulle kretsen bli alltför vidsträckt och svår att avgränsa.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det kan vara problematiskt för arbetsgivaren att förhålla sig till uttrycket svårt sjuk i lagen om ledighet för närståendevård. Det kan enligt regeringen möjligen framstå som svårt för arbetsgivaren att behöva förhålla sig till begreppet svårt sjuk som regleras i socialförsäkringsbalken och normalt prövas av Försäkringskassan utifrån ett läkarintyg. Det bör dock vara möjligt att hantera för arbetsgivaren. Att ställa krav på ett läkarintyg är enligt regeringens mening däremot inte aktuellt. Det behöver ställas högre krav på utredning om arbetstagaren ska beviljas ersättning från staten och ges rätt att vara ledig från sitt arbete än om arbetstagare ska använda sig av flexibla arbetsformer. Utifrån hur direktivet är formulerat framstår det inte heller som möjligt att ställa krav på att arbetstagaren beviljas närståendepenning och därtill kopplad ledighet för att bestämmelserna om flexibla arbetsformer ska aktualiseras. Det kan dock förväntas vara så att

arbetstagaren i de allra flesta fall får närståendepenning och då kan arbetsgivaren utgå från Försäkringskassans bedömning.

Det kan emellertid tänkas förekomma att en arbetstagare inte tycker att det finns behov av att arbeta mindre för att vårda den närstående, utan att det är tillräckligt att få möjlighet till någon form av flexibla arbetsformer. Det är i överensstämmelse med direktivets synsätt att möjligheten till flexibla arbetsformer ska vara ett alternativ till ledighet.

Att i stället utföra sitt arbete på distans eller på andra flexibla sätt enligt arbetsgivarens godkännande är inte lika ingripande vare sig för arbetstagaren eller för arbetsgivaren som att arbetstagaren är delledig. Att svara på arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer innebär inte någon särskilt betungande skyldighet för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har inget att förlora på att besvara en sådan begäran och regeringen förutsätter att så sker i mycket hög utsträckning redan i dag när en sådan förfrågan framställs. *Sveriges Kommuner och Regioner* anser att förslagen kan leda till en ökad administrativ börda för arbetsgivaren utan någon egentlig nytta för arbetstagare och att koppla ett skadeståndsansvar till bestämmelserna riskerar att bli tvistedrivande. Regeringen kan dock konstatera att det endast kan förväntas förekomma i undantagsfall att arbetsgivaren har intresse av att vägra att svara på en sådan förfrågan för att det brister i förutsättningarna när det gäller hur sjuk den anhöriga personen i fråga är.

#### *Gruppen av arbetstagare som ges tillgång till rättigheter behöver inte anpassas ytterligare*

*Antidiskrimineringsbyråerna* påpekar att en grupp som inte omfattas av förslaget är vårdnadshavare till barn med funktionsnedsättning, oavsett ålder. Antidiskrimineringsbyråerna för fram att om möjligheten att begära flexibla arbetsformer fanns tillgänglig för denna grupp skulle det kunna möjliggöra för dessa föräldrar att delta i arbetslivet i större utsträckning än i dag. Antidiskrimineringsbyråerna anser inte att utredningens förslag omhändertar denna punkt för alla grupper som tas upp i skälen till direktivet. Av skäl 37 följer bl.a. att medlemsstaterna, utöver kravet på att utvärdera behovet av att anpassa villkoren för föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har, även uppmantras att bedöma om villkoren för tillgång till, och de närmare formerna för utövandet av, rätten till pappaledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer behöver anpassas till de behov som vissa föräldrar har. Det kan t.ex. gälla ensamstående föräldrar, adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom eller föräldrar i särskilda omständigheter, såsom i samband med flerbarnsfödelse eller för tidig födelse. *Intressegruppen för Assistansberättigade* anser att även anhöriga till personer som har beviljats personlig assistans kan ha behov av att begära flexibla arbetsformer.

Regeringen kan konstatera att föräldrar till barn med funktionsnedsättning har möjlighet att begära flexibla arbetsformer och till dess att barnen är åtta år även ta de därtill kopplade rättigheterna i anspråk. Utöver det är bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning och därmed sammanhängande rätt till föräldraledighet i vissa delar generösare exempelvis avseende barnets ålder när det gäller barn med funktions-

nedsättning eller långvarig sjukdom än när det gäller andra barn. Därutöver finns rätten till omvårdnadsbidrag och en därtill knuten rätt till ledighet som kan sträcka sig fram till juni det år barnet fyller 19 år. Se vidare genomgången i avsnitt 6.3. Regeringens bedömning är att ytterligare bestämmelser för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom inte krävs för genomförande av balansdirektivet. Den bedömningen görs även i förhållande till anhöriga till personer som har beviljats personlig assistans.

#### *En kvalifikationsperiod för rätt till svar på begäran om flexibla arbetsformer införs*

Direktivet tillåter enligt artikel 9.4 att rätten att begära flexibla arbetsformer görs beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid på högst sex månader.

Mot bakgrund av att arbetsgivare redan i dag förväntas besvara en begäran frivilligt, kan det enligt regeringens mening övervägas att inte utnyttja möjligheten att göra rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod. Från arbetsgivarhåll skulle det kunna upplevas som betungande att bedöma om det finns en lagstadgad skyldighet att besvara och motivera ett avslag på en begäran om flexibla arbetsformer utifrån hur länge den som gör begäran har varit anställd. Regeringen anser dock att möjligheten bör användas och att en förutsättning för rätt till svar för arbetsgivaren ska vara att arbetstagaren har varit anställd i sammanlagt minst sex månader när en begäran görs. En arbetsgivare kan dessutom välja att besvara begäran utan att göra någon sådan bedömning eller trots att arbetstagaren varit anställd kortare än sex månader.

Om beräkningen av kvalifikationstiden ska ske i enlighet med vad som gäller enligt anställningsskyddslagen, oavsett om den lagen är tillämplig på anställningsförhållandet eller inte, bör det enligt *Arbetsdomstolens* mening göras en uttrycklig hänvisning till lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagens bestämmelser i lagtexten. Regeringen bedömer att någon uttrycklig hänvisning inte behövs i lagtexten, men att ledning för beräkningen kan fås från anställningsskyddslagen.

## 9.2 En rätt att återgå till ursprungligt arbetsmönster ska införas

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

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

Bestämmelser om detta ska föras in i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I utredningens förslag ingår inte att arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på förslaget. *Arbetsdomstolen* har synpunkter på ordet arbetsmönster. *TCO* anser att rätten att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret bör gälla även när de flexibla arbetsformerna ska gälla på obestämd tid. *Försäkringskassan* anser att det tydligare ska förklaras att genomförandet av balansdirektivet i svensk rätt inte påverkar den arbetsledningsrätt som tillkommer arbetsgivaren.

## Skälen för regeringens förslag

### *Balansdirektivets bestämmelser*

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

### *Rätten att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret*

Om en avtalad förändring gäller för en bestämd tid, bör arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. *Arbetsdomstolen* önskar att ett mer känt begrepp för svenska förhållanden än arbetsmönster används, t.ex. arbetsförhållanden. Regeringen anser att begreppet arbetsförhållanden är vidare än det som avses i direktivet och att begreppet arbetsmönster ligger mer i linje med ett direktivnära genomförande.

Frågan är hur en rätt att återgå till ett ursprungligt arbetsmönster ska förhålla sig till arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Som domstolen framhåller bör det inte innebära någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som har gällt tidigare eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar bör inte begränsas. Med återgång till ursprungligt arbetsmönster bör, som även *Försäkringskassan* påpekat, avses sådana beslut som följer av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

### *Rätten att begära en tidigare återgång*

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

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

Regeringen kan konstatera att arbetsgivaren enligt direktivet ska beakta både sina och arbetstagarens behov när arbetsgivaren tar ställning till en begäran om en tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret. Att införa det som ett uttryckligt krav i lagtexten framstår emellertid enligt regeringens uppfattning inte som nödvändigt. Det måste dock anses ligga i arbetsgivarens intresse att väga in båda sidors behov.

### 9.3 Det ska inte vara möjligt att avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal eller avtal

**Regeringens förslag:** Det ska framgå av lagen om ledighet för närståendevård att avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *TCO* föreslår att det ska vara möjligt för parterna att genom kollektivavtal avvika från bestämmelser som genomför direktivet i vart fall genom sådana avtal som har ingåtts eller godkänts på central nivå. Ingen annan remissinstans berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Regeringen anser att det är viktigt att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den roll som arbetsmarknadens parter har för ett flexibelt arbetsliv. Det bör därför övervägas om det, som *TCO* föreslår, bör vara möjligt för parterna att genom kollektivavtal avvika från bestämmelser som genomför balansdirektivet i vart fall genom sådana avtal som har ingåtts eller godkänts på central nivå.

Balansdirektivet fastställer minimikrav och föreskriver individuella rättigheter om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Av bestämmelserna om genomförande av direktivet i artikel 20.5 framgår att de närmare reglerna och villkoren för tillämpningen av direktivet ska fastställas i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, så länge minimikraven och målen i direktivet

respekteras. Direktivet innehåller däremot inte någon bestämmelse som uttryckligen anger att avvikelser genom kollektivavtal är tillåtna från alla eller några av direktivets bestämmelser. Eftersom balansdirektivet föreskriver individuella minimirättigheter som måste garanteras kan avvikelser inte tillåtas på ett sätt som skulle innebära att dessa minimikrav inte uppfylls. Utrymmet för eventuella avvikelser genom kollektivavtal framstår därför som begränsat. Mot den bakgrunden bedömer regeringen att det inte bör införas någon möjlighet att avvika från bestämmelserna om att en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer ska ha rätt till ett svar från arbetsgivaren, ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret och under vissa förhållanden ha rätt till ett svar på en begäran om att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret tidigare än vad som har varit bestämt. Detta ställningstagande påverkar inte möjligheten att teckna kollektivavtal som respekterar rättigheterna enligt de nämnda bestämmelserna eller som är förmånligare för arbetstagaren

När det gäller föräldraledighetslagen finns redan en bestämmelse i 2 § första stycket om att ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks är ogiltigt i den delen. Som bestämmelsen är utformad kommer den att omfatta även de nya bestämmelser om flexibla arbetsformer som föreslås införas. När det gäller lagen om ledighet för närståendevård finns en bestämmelse om att avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt till ledighet enligt lagen. Bestämmelsen bör justeras så att den omfattar arbetstagares rättigheter enligt lagen för att den även ska omfatta de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

## 10 Arbetstagarnas rättigheter

### 10.1 Anställningsförhållandet behålls under ledigheten

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om vad som ska gälla för anställningen under pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig eller vid frånvaro på grund av force majeure. Det behövs inte heller några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om att anställningsförhållandet ska behållas under sådan tid.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* delar bedömningen. Övriga remissinstanser har inga synpunkter på bedömningen.

#### Skälen för regeringens bedömning

##### *Balansdirektivets bestämmelser*

Artikel 10 i balansdirektivet handlar om att en arbetstagare som är pappaledig, föräldraledig, ledig för vård av anhörig eller frånvarande på

grund av force majeure (artiklarna 4–7) inte ska få försämrade anställningsvillkor.

Av artikel 10.1 framgår att de rättigheter som arbetstagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva när han eller hon påbörjar ledigheten eller frånvaron ska finnas kvar när arbetstagaren kommer tillbaka till arbetet. Rättigheter ska alltså inte kunna gå förlorade på grund av att arbetstagaren har varit ledig eller frånvarande.

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

Medlemsstaterna ska vidare, enligt artikel 10.3, fastställa vad som ska gälla under föreskrivna ledigheter och frånvaro, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet inklusive pensionsavgifter. Medlemsstaterna ska också säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under perioden.

#### *Motsvarande bestämmelser i föräldraledighetsdirektivet och föräldraledighetslagen*

Föräldraledighetsdirektivet innehåller liknande bestämmelser som de i artikel 10 i balansdirektivet. Enligt föräldraledighetsdirektivet ska arbetstagaren ha rätt att återvända till samma arbete eller, om det inte är möjligt, till ett likvärdigt eller liknande arbete som är förenligt med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande (§ 5.1). De rättigheter som arbetstagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med ledighetens slut (§ 5.2).

Missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen innebär att en arbetstagare har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete när arbetstagaren återgår i tjänst efter föräldraledigheten. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med ledighetens slut. Det gjordes inte några ändringar av den svenska lagstiftningen med anledning av föräldraledighetsdirektivet. Svensk rätt innebär att anställningen består under ledigheten och missgynnandeförbudet innebär en rätt till de förbättringar av anställningsvillkoren som sker under ledigheten, t.ex. lönerrevisioner.

#### *Anställningsförhållandet behålls under ledighet i svensk rätt*

Artikel 10.3 i balansdirektivet föreskriver att medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under de aktuella ledigheterna.

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

Av 1 § föräldraledighetslagen framgår att arbetstagaren har rätt till ledighet från sin anställning. Att det är en ledighet innebär att anställningen består och att en arbetstagare som inte längre har rätt att vara ledig både har en rätt och en skyldighet att återgå i arbete. Detsamma gäller för



ledighet enligt 20 § lagen om ledighet för närståendevård och 1 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Direktivets krav på att medlemsstaterna ska säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under ledighet eller frånvaro enligt artiklarna 4–7 är därför uppfyllt.

Medlemsstaternas skyldighet att fastställa vad som ska gälla under ledigheterna enligt artikel 10.3 omfattar även rättigheter till social trygghet inklusive pensionsavgifter. Föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och närståendepenning är pensionsgrundande. Vid ledighet av trängande familjeskäl utgår inte någon ersättning.

Arbetsstagarens SGI är skyddad i de olika situationerna som ledigheterna kan innebära. För föräldralediga framgår detta i 26 kap. 15 § socialförsäkringsbalken. Att SGI:n skyddas vid ledighet vid närståendepenning framgår i Försäkringskassans rättsliga ställningstagande 2018-08-27, Sjukpenninggrundande inkomst (SGI) under tid som försäkrad får graviditetspenning, närståendepenning, smittbärrpenning, tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning enligt 12 kap. 5 § socialförsäkringsbalken.

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

## 10.2 Arbetstagarnas rättigheter bevaras under ledigheten

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om att de rättigheter som arbetstagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva när han eller hon påbörjar pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure ska finnas kvar när arbetstagaren kommer tillbaka till arbetet.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* delar bedömningen. Övriga remissinstanser har inga synpunkter på bedömningen.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

Enligt artikel 10.1 i balansdirektivet ska de rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när ledighet enligt artiklarna 4–6 eller frånvaro enligt artikel 7 påbörjas bevaras fram till och med ledigheten eller frånvarons slut. Vid slutet av sådan ledighet eller frånvaro ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell rätt, kollektivavtal eller praxis vara gällande.

### *Rättigheter bevaras under ledighet i svensk rätt*

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

En arbetstagare som är ledig för vård av närstående ska inte heller missgynnas på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård, i annan mån än vad som följer av uppehållet i arbetet. Motsvarande bestämmelse finns också i 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Bestämmelserna är avsedda att skydda arbetstagaren mot olika former av försämringar som har samband med att denne utnyttjar sina rättigheter enligt lagarna. I dessa paragrafer tillförsäkras en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och de ovan angivna bestämmelserna i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl innebär således att arbetstagarens anställningsförmåner eller anställningsvillkor inte får försämrats under ledigheten. I detta ligger att de rättigheter arbetstagaren har vid början av ledigheten ska bevaras till dess att han eller hon kommer tillbaka. Detsamma gäller de rättigheter arbetstagaren står i begrepp att förvärva när ledigheten inleds eftersom arbetstagaren inte får missgynnas på grund av ledigheten. Bestämmelserna uppfyller därför enligt regeringens bedömning de krav som ställs i balansdirektivet på att de rättigheter som arbetstagaren har förvärvat eller står i begrepp att förvärva när ledigheten eller frånvaron påbörjas ska bevaras till ledighetens eller frånvarons slut och då fortfarande gälla.

Förbudet mot missgynnande behandling i 16 § föräldraledighetslagen är semidispositivt på så sätt att det får avtalas om den närmare tillämpningen av förbudet. Det påverkar inte regeringens bedömning att den aktuella bestämmelsen i direktivet är uppfyllt.

## 10.3 En rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och ta del av eventuella förbättringar

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

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om rätten för arbetstagare att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete efter pappaledighet eller föräldraledighet. Detsamma gäller för bestämmelsen om att den arbetstagare som har varit pappaledig eller föräldraledig ska få ta del av de eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som inträffat under ledigheten.

**Utredningens förslag och bedömning:** Överensstämmer med regeringens förslag och bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser har inga synpunkter på förslaget och bedömningen. *Svenskt Näringsliv*, *TCO* och *Sveriges Kommuner och Regioner* tillstyrker bedömningen och förslaget. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* tillstyrker förslaget men tillägger att det bör göras en uppföljning. *Diskrimineringsombudsmannen* delar bedömningen och förslaget, men framhåller att undantaget om nödvändig följd av ledigheten i föräldraledighetslagen och de andra ledighetslagarna inte stöds av något motsvarande undantag vare sig i föräldraledighetsdirektivet eller balansdirektivet. *Arbetsdomstolen* delar bedömningen när det gäller föräldraledighet. Domstolen noterar dock att regleringen i föräldraledighetslagen och lagen om närståendevård är olika utformad och anser att det finns skäl att överväga att införa en regel i lagen om närståendevård motsvarande missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Arbetsdomstolen påpekar även att det i anställningsskyddslagen finns en reglering om att rätten till viss uppsägningstid bevaras under föräldraledighet och blir enligt huvudregeln gällande när den föräldraledige återupptar arbetet. Domstolen noterar att någon motsvarande reglering om bevarande av rättigheter inte föreslås i fråga om övriga fall av ledighet eller frånvaro och anser att det bör övervägs om det behövs en sådan reglering för att genomföra direktivet.

### Skälen för regeringens förslag och bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

I artikel 10.2 i balansdirektivet framgår att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare i slutet av en sådan ledighet som avses i artiklarna 4–6 har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha haft rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten.

### *Det bör inte införas nya bestämmelser i föräldraledighetslagen*

En arbetstagare har både en rätt och en skyldighet att återgå till arbetet efter att en ledighet är slut. En arbetstagare som avbryter en pågående föräldraledighet i förtid har också rätt att återgå i arbete. Om ledigheten har varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren, enligt 15 § föräldraledighetslagen, skjuta upp återgången en månad från det att arbetstagaren meddelat att han eller hon vill avbryta ledigheten.

Missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen innebär att en arbetstagare har rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete när arbetstagaren återgår i tjänst efter föräldraledigheten. Bestämmelserna infördes bl.a. för att genomföra artikel 7.2 i då gällande direktiv om likabehandling, dvs. Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (prop. 2005/06:185 s. 75). Artikel 7.2 är numera artikel 15 i 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 (likabehandlingsdirektivet). Artikel 15 i likabehandlingsdirektivet har sin motsvarighet i artikel 10.2 i balansdirektivet och föräldraledighetsdirektivets § 5.1. Rätten som en föräldraledig arbetstagare har att återvända till samma arbete eller till ett likvärdigt arbete kan innebära en begränsning av den arbetskyldighet som annars hade gällt och därmed också en inskränkning i arbetsledningsrätten (AD 2013 nr 22).

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

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

### *Det bör införas nya bestämmelser i lagen om ledighet för närståendevård*

Vid vård av närstående gäller enligt lagen om ledighet för närståendevård att en arbetstagare får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i

samma omfattning som före ledigheten utan någon möjlighet för arbetsgivaren att skjuta på återgången.

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

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

Regeringen konstaterar att den dåvarande lydelsen i föräldraledighetslagen innehållsmässigt motsvarar den nuvarande lydelsen om bl.a. minskning av förmåner eller försämring av arbetsförhållandena i lagen om ledighet för närståendevård, även om ordalydelsen skiljer sig något åt (se t.ex. promemorian En enklare ledighetslagstiftning, Ds 2009:15 s. 115 och 157 och prop. 2005/06:185 s. 21). Detta talar för att det behövs ändringar i lagen om ledighet för närståendevård för att uppfylla balansdirektivets krav i artikel 10.2.

*Det bör införas en rätt att ta del av förbättringar och att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete efter ledighet för vård av anhörig*

Artikel 10.2 föreskriver en rätt för arbetstagaren att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete efter ledighet för vård av anhörig. Detta gäller även eventuella förbättringar i arbetsförhållanden som arbetstagaren skulle ha fått rätt till om han eller hon inte hade tagit ut någon ledighet. Ordalydelsen i i den nuvarande bestämmelsen i lagen om ledighet för närståendevård ger endast ett skydd mot minskningar av förmåner eller försämringar av arbetsförhållandena och omfattar inte en rätt till förbättringar. Därför bör det enligt regeringens bedömning införas en rätt för arbetstagare som återvänder från ledigheten att ta del av eventuella förbättringar för att svensk rätt ska uppfylla direktivets krav.

I lagen om ledighet för närståendevård finns en begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt på så sätt att en arbetsgivare inte får omplacera en arbetstagare på grund av att denne utnyttjar sin rätt till ledighet enligt lagen. Begränsningen gäller alltså när det finns ett samband mellan omplaceringen och att arbetstagaren varit ledig. Artikel 10.2 går längre än så i och med att den föreskriver att arbetstagaren ska ha rätt att komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt arbete. Med andra ord ska enligt direktivet gälla att även om arbetsgivaren överväger att omplacera arbetstagaren utan att det har något samband med ledigheten ska det finnas

en rätt för arbetstagaren att komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt arbete. Regeringens slutsats blir därför att det behöver införas en rätt att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete för den arbetstagare som återvänder från att ha varit ledig för vård av närstående.

*Arbetsdomstolen* noterar att regleringen i föräldraledighetslagen och lagen om närståendevård här är olika utformad. Enligt domstolens mening finns det skäl att överväga att införa en bestämmelse i lagen om närståendevård motsvarande den i 16 § föräldraledighetslagen. För svenskt vidkommande bör, enligt Arbetsdomstolen, samma reglering gälla oavsett vilken ledighetsform det här är fråga om. Regeringen bedömer dock att den föreslagna bestämmelsen i lagen om ledighet för närståendevård är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav när det gäller rätten att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete efter ledighet.

#### *Rätt till viss uppsägningstid bevaras under föräldraledighet*

Av 11 § tredje stycket anställningsskyddslagen följer att om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

*Arbetsdomstolen* noterar att någon motsvarande reglering om bevarande av rättigheter inte föreslås i fråga om övriga fall av ledighet eller frånvaro som regleras i direktivet och föreslår att det övervägs om det behövs en sådan reglering för att genomföra direktivet. Regeringen konstaterar att när bestämmelsen om uppsägningstiden i anställningsskyddslagen infördes såg man bl.a. tydliga fördelar med att den föräldralediga arbetstagaren inte behöver använda sin föräldraledighet till att söka nytt arbete (se prop. 2005/06:185 s. 102 och 103). Det kan övervägas om det finns skäl för en motsvarande bestämmelse för arbetstagare som är lediga för att vårda en anhörig. Regeringen kan dock konstatera att även om det finns likheter när det gäller användningen av ledigheterna och därtill knutna ersättningar, t.ex. är det fortfarande kvinnor som i störst utsträckning utnyttjar både rätten till föräldraledighet och rätten ledighet för vård av anhörig, är de inte fullt ut jämförbara ledigheter. Det handlar exempelvis om olikheter i fråga om antal dagar med ersättning som ger rätt till ledighet, vilket påverkar längden och omfattningen av ledigheten samt i vilken utsträckning ledigheterna används. Regeringen bedömer att en motsvarande bestämmelse när det gäller ledighet för närståendevård inte krävs för genomförande av balansdirektivet och att det inte finns andra skäl som talar för att en motsvarande reglering om bevarande av uppsägningstid avseende arbetstagare som är lediga för att vårda en anhörig.

#### *Undantaget vid nödvändig följd av ledigheten förändrar inte regeringens bedömning*

Missgynnandeförbudet i 16 § andra stycket i föräldraledighetslagen gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Liknande undantag finns även i lagen om ledighet för närståendevård och i lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl.

*Diskrimineringsombudsmannen* pekar på att undantaget ”nödvändig följd av ledigheten” i föräldraledighetslagen och de andra ledighetslagarna inte stöds av något motsvarande undantag vare sig i det gällande föräldraledighetsdirektivet eller balansdirektivet. Att den är nödvändig innebär, enligt ombudsmannen, att den inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren ska särskilt gynnas i förhållande till andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas som orättvist mot dessa eller annars framstår som orimligt eller uppenbart omotiverat. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att även om Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 53 har klargjort rättsläget för undantagets tillämplighet på provanställningar, dvs. att arbetsgivaren hade kunnat erbjuda arbetstagaren förlängning av provanställningen, kvarstår det oklarheter om när undantaget kan tillämpas i andra situationer och dess räckvidd. Enligt *Diskrimineringsombudsmannens* uppfattning är det även efter Arbetsdomstolens avgörande till följd av undantagets vaga utformning i föräldraledighetslagen och de andra ledighetslagarna generellt sett inte tillräckligt tydligt för enskilda vilka rättigheter som finns när man är föräldraledig eller utnyttjar någon annan av nämnda ledigheter. *Diskrimineringsombudsmannen* förordar därför att lagstiftningen får en utformning som närmare anknyter till balansdirektivets utformning, alternativt att undantaget förtydligas på lämpligt sätt.

Av föräldraledighetslagens förarbeten (prop. 2005/06:185 s. 86–87 och 124) och praxis från Arbetsdomstolen (se t. ex. AD 2009 nr 13, AD 2009 nr 15 och AD 2009 nr 45) framgår att utrymmet för att tillämpa undantagsbestämmelsen är starkt begränsat och att det ska ske med stor restriktivitet.

Av förarbetena till lagen om ledighet för närståendevård framgår endast att bestämmelserna om anställningsskydd har sin motsvarighet i annan ledighetslagstiftning, bl.a. i föräldraledighetslagen (prop. 1987/88:176 s. 115). Lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl infördes för att genomföra det äldre föräldraledighetsdirektivet och av förarbetena framgår att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet tillförsäkras skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor på samma sätt som i de övriga ledighetslagarna (prop. 1997/98:81 s. 19 och 21).

Det är tydligt att undantaget ska tillämpas med stor restriktivitet. I enlighet med vad Arbetsdomstolen framhåller i AD 2020 nr 53, dvs. att föräldraledighetslagens undantag avseende ”nödvändig följd av ledigheten” ska tolkas på ett sådant sätt att det inte strider mot föräldraledighetsdirektivet, ska bestämmelsen tolkas på ett sådant sätt att det inte strider mot balansdirektivet. I målet, som även *Diskrimineringsombudsmannen* hänvisar till, kom Arbetsdomstolen fram till att det förhållandet att det i § 5 i föräldraledighetsdirektivet saknas ett uttryckligt undantag för olika behandlingar som är en ”nödvändig följd av ledigheten” inte i sig innebär att 16 § andra stycket föräldraledighetslagen strider mot föräldraledighetsdirektivet, se mer om rättsfallet nedan. Det undantag som finns i föräldraledighetslagen för när olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten ändrar därför inte regeringens bedömning att svensk rätt uppfyller artikel 10 i balansdirektivet. Regeringen anser därför att det inte behöver förtydligas eller utformas på ett annat sätt än vad som föreslås. Detsamma gäller för

undantaget i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl.

#### *Särskilt om undantagets tillämpning vid provanställningar*

Av förarbetena till föräldraledighetslagen framgår att utrymmet för att avbryta en provanställning i förtid på grund av föräldraledighet ska vara mycket litet. Arbetsgivare bör dock ha ett visst handlingsutrymme i fall då en arbetstagare under provanställningen har tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren när provotiden går ut inte kan bedöma den provanställdes prestationer. I det läget bör det, på samma sätt som om arbetstagaren på grund av sjukdom eller av annan orsak inte utfört arbete under hela provotiden, kunna anses vara en nödvändig följd av ledigheten att anställningen inte övergår i en tillsvidareanställning (prop. 2005/06:185 s. 89–90).

Sedan bestämmelserna infördes har Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) prövat frågan om ett avbrytande av en provanställning på grund av föräldraledighet är förenligt med föräldraledighetsdirektivets bestämmelser om anställningsrättigheter i §§ 5.1 och 5.2 (Land Berlin C-174/16), som motsvaras av artikel 10.1 och 10.2 i balansdirektivet. Domstolen kom i avgörandet fram till att föräldraledighetsdirektivet utgör hinder för nationella bestämmelser som ställer som villkor för en definitiv befordran till en chefstjänst att arbetstagaren ska ha genomgått en tvåårig provanställning som inte är möjlig att förlänga om arbetstagaren varit föräldraledig under merparten av perioden. Åsidosättandet av direktivets § 5 kan enligt domstolen inte motiveras med att syftet med provanställningar är att möjliggöra en bedömning av den sökandes lämplighet. Den provanställda ska kunna fortsätta sin provanställning efter sin föräldraledighet på den tjänst han eller hon återvänt till eller på en ny tjänst med bibehållna rättigheter i enlighet med § 5.2.

Med stöd av bl.a. EU-domstolens avgörande kom Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 53 fram till att en handläggare på Försäkringskassan missgynnats i strid med 16 § föräldraledighetslagen. Handläggaren var provanställd och var föräldraledig under huvuddelen av provotiden. På grund av den omfattande föräldraledigheten ansåg Försäkringskassan att det inte var möjligt att bedöma hans prestationer och beslutade därför att provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen fann att beslutet att avbryta provanställningen inte var en nödvändig följd av föräldraledigheten eftersom Försäkringskassan hade kunnat tillgodose sitt intresse av att pröva handläggarens prestationsförmåga genom att erbjuda honom en förlängning av provanställningen. I avgörandet slår Arbetsdomstolen fast att det förhållandet att det i § 5 föräldraledighetsdirektivet saknas ett uttryckligt undantag för olika behandlingar som är en ”nödvändig följd av ledigheten” inte i sig innebär att 16 § andra stycket föräldraledighetslagen strider mot föräldraledighetsdirektivet. Däremot ska undantaget avseende ”nödvändig följd av ledigheten” tolkas på ett sådant sätt att det inte strider mot föräldraledighetsdirektivet.



## 10.4 Skydd mot diskriminering och mindre gynnsam behandling

**Regeringens förslag:** En arbetstagare som är förälder eller vårdar en närstående och begär flexibla arbetsformer av omsorgskäl eller tar därtill kopplade rättigheter i anspråk ska omfattas av bestämmelserna om skydd mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård.

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om förbud mot mindre gynnsam behandling när det gäller arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet, vård av anhörig, eller frånvaro på grund av force majeure.

**Utredningens förslag och bedömning:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag och bedömning. Utredningens förslag i lagen om ledighet för närståendevård har bl.a. en delvis annan lagteknisk utformning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser har inga synpunkter på förslaget och bedömningen. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* och *Anhörigas riksförbund* delar bedömningen. *Sveriges Kvinnolobby* tillstyrker förslaget att förbudet mot mindre gynnsam behandling ska avse även flexibla arbetsformer och anger att arbetsgivaren ska ta ett aktivt ansvar att i dialog med arbetstagaren se till att de flexibla arbetsformerna inte blir ett hinder för utveckling och befordran. Organisationen anser vidare att föräldraledigas rätt till löneutveckling med fördel kan förtydligas i lagen eller på annat sätt för att råda bot på den utbredda lönediskriminering som sker av föräldralediga. *Diskrimineringsombudsmannen* framhåller att det är viktigt att uppmärksamma att diskriminering i balansdirektivets mening inte avser sådana missgynnanden enligt diskrimineringslagen som har samband med någon diskrimineringsgrund.

### Skälen för regeringens förslag och bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

Balansdirektivets artikel 11 har rubriken diskriminering. Artikelns föreskriver att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller utnyttjar sin rätt till ledighet eller frånvaro (artiklarna 4–7) eller sin rätt att begära flexibla arbetsformer (artikel 9).

#### *Förbudet mot mindre gynnsam behandling som gäller ledighet och frånvaro är uppfyllt i svensk rätt*

Av missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen. Regeringen redogör under bedömningen i avsnitt 10 närmare för innebörden av missgynnandeförbudet. Sammanfattningsvis innebär bestämmelsen att en arbetstagare har ett skydd mot missgynnande behandling i alla situationer där en

arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för arbetstagaren. Det räcker också med att föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Föräldraledigheten behöver alltså inte vara det enda eller det avgörande skälet för beslutet (prop. 2005/06:185 s. 85).

En arbetstagare som är ledig för vård av närstående ska inte heller missgynnas på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen om ledighet för närståendevård, i annan mån än vad som följer av uppehållet i arbetet. Motsvarande bestämmelse finns också i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Bestämmelserna är avsedda att skydda arbetstagaren mot olika former av försämringar som har samband med att denne utnyttjar sina rättigheter enligt lagarna. I dessa paragrafer tillförsäkras alltså en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor. Utöver det finns även skyddet mot att sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. Alla tre lagarna innehåller därutöver bestämmelser om att om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med ledigheten ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

*Sveriges Kvinnolobby* framför att föräldraledigas rätt till löneutveckling bör förtydligas i lagtext eller på annat sätt. Regeringen kan konstatera att det av missgynnandeförbudet i 16 § första stycket 5 föräldraledighetslagen framgår att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. I förarbetena till föräldraledighetslagen, anges att utgångspunkten bör vara att föräldraledighet inte alls ska påverka lönesättningen eller de andra villkoren (prop. 2005/2006:185 s. 88). En föräldraledig arbetstagare ska normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när denne arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldralediga under ledigheten inte ska tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om inte ledigheten hade tagits ut. Den som regelmässigt får goda löneökningar vid t.ex. årliga lönerevisioner ska kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten (prop. 2005/06:185 s. 88). Av förarbetena framgår vidare att regleringen är avsedd att betyda att föräldraledighet i princip inte ska påverka lönesättning och löneutveckling. Det finns även domstolspraxis om missgynnandeförbudet för löneutveckling vid föräldraledighet från Arbetsdomstolen. Diskrimineringsombudsmannen har information och stödmaterial till arbetsgivare om att föräldralediga inte får missgynnas på sin hemsida. Regeringen bedömer mot bakgrund av ovan att föräldraledigas rätt till löneutveckling i föräldraledighetslagen får anses tydligt.

Missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen och bestämmelserna om bl.a. minskning av förmåner eller försämring av arbetsförhållandena i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl motsvarar enligt regeringens bedömning förbudet mot mindre gynnsam behandling i artikel 11. Det behövs därför inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om

eller utnyttjar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure.

I likhet med vad som framgår ovan ändras inte regeringens bedömning av att den närmare tillämpningen av missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen är semidispositiv, eftersom de preciseringar som får göras inte får leda till en försämring av arbetstagarens förmåner enligt lagen.

#### *Förbudet mot missgynnande behandling ska avse även flexibla arbetsformer*

För att genomföra artikel 9 i balansdirektivet föreslår regeringen nya bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård (avsnitt 9). Bestämmelserna om skydd mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård bör därför utvidgas så att även en sådan begäran om flexibla arbetsformer omfattas av förbuden. *Sveriges Kvinnolobby* tillstyrker förslaget att förbudet mot mindre gynnsam behandling ska avse även flexibla arbetsformer med tillägg att arbetsgivaren ska ta ett aktivt ansvar att i dialog arbetstagaren se till att de flexibla arbetsformerna inte blir ett hinder för utveckling och befordran. Regeringen kan konstatera att ett sådant ansvar inte kan anses följa av balansdirektivet, men att arbetsgivaren ska ta både sina och arbetstagarens behov i beaktande i samband med en begäran om flexibla arbetsformer och att arbetstagaren inte får missgynnas på grund av att denne har utnyttjat sin rätt att begära flexibla arbetsformer.

#### *Undantaget vid nödvändig följd*

Förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen är inte absolut. Enligt 16 § andra stycket finns det undantag för när olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Liknande bestämmelser finns som redan framgått i lagen om ledighet för närståendevård (25 §) och lagen om rätt till ledighet vid trängande familjeskäl (4 §). I enlighet med vad som anförs i avsnitt 10.3 är det regeringens slutsats att undantaget inte gör att svensk rätt inte uppfyller artikel 11 i balansdirektivet.

## 11 Förbud mot uppsägning och bevislätnad

### 11.1 Förbudet mot uppsägning och avskedande ska även avse flexibla arbetsformer

**Regeringens förslag:** Förbudet mot uppsägning och avskedande i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård ska även omfatta bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag. Utredningens förslag i lagen om ledighet för närståendevård har bl.a. en delvis annan lagteknisk utformning.

**Remissinstanserna:** *Anhörigas riksförbund* och *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* tillstyrker förslaget. Övriga remissinstanser har inga synpunkter på förslaget.

## **Skälen för regeringens förslag**

### *Balansdirektivets bestämmelse*

I balansdirektivet 12.1 finns bestämmelser om skydd mot uppsägning. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning på grund av att en arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig enligt direktivet. Detsamma gäller när arbetstagaren har utövat den i direktivet föreskrivna rätten att begära flexibla arbetsformer.

### *Skyddet mot uppsägning och avskedande ska avse även flexibla arbetsformer*

Ett skydd mot uppsägning på grund av att arbetstagaren ansöker om eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet finns i § 5.4 i föräldraledighetsdirektivet. Vid genomförandet av föräldraledighetsdirektivet gjordes bedömningen att svensk lagstiftning uppfyllde direktivets krav genom bestämmelserna i föräldraledighetslagen om att en uppsägning eller ett avskedande som sker enbart av skäl som har samband med föräldraledighet kan ogiltigförklaras och att en arbetstagare kan kräva skadestånd med stöd av förbudet mot missgynnande om föräldraledigheten är ett av flera skäl till uppsägningen. En uppsägning som sker på grund av föräldraledighet skulle inte heller vara förenlig med anställningsskyddslagen.

Enligt svensk rätt kan en arbetsgivare skilja en arbetstagare från anställningen genom uppsägning eller avskedande. I båda dessa situationer finns ett skydd för arbetstagaren i anställningsskyddslagen. Enligt 7 § ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får arbetsgivaren, enligt 18 § första stycket, avskeda arbetstagaren. Vad som är giltiga skäl för uppsägning eller laga grund för avskedande anges inte i anställningsskyddslagen utan framgår av lagens förarbeten, omfattande rättspraxis från Arbetsdomstolen och av doktrin. I lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden lämnas förslag om att det ska ställas krav på sakliga skäl för en uppsägning från arbetsgivarens sida i stället för att uppsägningen ska vara sakligt grundad. Den föreslagna ändringen från saklig grund till sakliga skäl kommer inte att påverka utrymmet för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare för att denne har begärt eller tagit i anspråk sina rättigheter enligt ledighetslagstiftningen.

En uppsägning eller ett avskedande som beror på att en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen eller lagen om ledighet för närståendevård kan inte anses vara förenlig med anställningsskyddslagen. Detsamma bör enligt regeringens bedömning gälla om arbetstagaren blir uppsagd eller avskedad för att han eller hon har begärt flexibla arbetsformer. Det krävs alltså, på samma sätt som för andra

arbetstagare, att en uppsägning eller ett avskedande är förenlig med anställningsskyddslagen för att en uppsägning eller avsked av en arbetstagare som har begärt eller utnyttjat sin rätt till ledighet ska anses ha giltiga skäl (prop. 2005/06:185 s. 93). För de arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen är det därför regeringens bedömning att lagens skydd mot uppsägning är tillräckligt för att uppfylla artikel 12.1 i balansdirektivet. Vissa arbetstagare omfattas inte av hela eller delar av anställningsskyddslagen. Vilka arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen framgår av lagens 1 §.

För att även de arbetstagare som är föräldralediga eller lediga för närståendevård, men inte omfattas av anställningsskyddslagen, ska tillförsäkras ett skydd mot uppsägning och avskedande finns bestämmelser som gäller för alla arbetstagare i lagen om ledighet för närståendevård och i föräldraledighetslagen. Enligt dessa bestämmelser är det inte tillåtet att säga upp eller avskeda en arbetstagare enbart på grund av att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet för att vårda en närstående. Det är inte heller tillåtet att missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren säger upp eller avskedar. Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet, kan uppsägningen eller avskedandet också ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det. Detsamma gäller för en arbetstagare som utövar sin rätt enligt lagen om ledighet för närståendevård. Eftersom dessa bestämmelser ger ett likvärdigt skydd mot uppsägning och avskedande för de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen är det regeringens bedömning att gällande rätt uppfyller direktivets krav även för dem, i vart fall när det gäller skydd mot uppsägning och avskedande på grund av de ledigheter som täcks av balansdirektivet.

För att genomföra artikel 9 i balansdirektivet föreslår regeringen nya bestämmelser om flexibla arbetsformer i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård (avsnitt 9). Bestämmelserna om skydd mot uppsägning och avskedande i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård bör även omfatta arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

## 11.2 Det krävs inte några lagändringar för att skydda mot förberedelse till uppsägning

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om att skydda arbetstagare mot förberedelse till uppsägning.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* instämmer i bedömningen. Övriga remissinstanser har inga synpunkter på bedömningen.

**Skälen för regeringens bedömning:** Att det uttryckligen framgår av artikel 12.1 i balansdirektivet att det finns ett förbud mot förberedelse till

uppsägning är en nyhet i förhållande till föräldraledighetsdirektivet. Vad som avses med förberedelse till uppsägning är inte närmare definierat i balansdirektivet. I skäl 41 hänvisar direktivet till EU-domstolens rättspraxis, bl.a. Paquay C-460/06 (Domstolens dom av den 11 oktober 2007 i mål C-460/06, Nadine Paquay mot Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, ECLI:EU:C:2007:601), som handlar om artikel 10 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (mammaledighetsdirektivet). Av EU-domstolens dom följer att skyddet i mammaledighetsdirektivet utgör ett hinder både mot att fatta beslut om uppsägning och mot att vidta förberedande åtgärder inför en uppsägning. Sådana åtgärder kan t.ex. vara att söka efter och planera för en permanent ersättare för den berörda arbetstagaren på grund av graviditet eller ett barns födelse.

Till skillnad från mammaledighetsdirektivet finns det inte i balansdirektivet någon bestämd skyddsperiod under vilken en uppsägning inte får ske. Inte heller i svensk rätt finns bestämmelser om skyddsperiod. Som framgår i avsnitt 11.1 är det inte tillåtet att säga upp eller avskeda någon för att den har varit föräldraledig eller ledig för att vårda en närstående oavsett när uppsägningen eller avskedandet sker. Regeringen föreslår att detsamma bör gälla för den som har begärt flexibla arbetsformer. Om anledningen till skiljandet från anställningen är utövandet av någon av de rättigheter som omfattas av artikel 12.1 i balansdirektivet innebär det inte någon skillnad om arbetstagaren sägs upp eller avskedats innan, under eller efter det att han eller hon har varit ledig eller begärt flexibla arbetsformer. Det är fortfarande inte tillåtet. Det finns alltså inte något utrymme för arbetsgivaren att kringgå bestämmelserna genom att agera efter en uttalad skyddsperiod.

Även Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet) innehåller ett skydd mot förberedelse till uppsägning, se artikel 18.1.

Om det med förberedelse skulle avses att arbetsgivaren genom sitt agerande i praktiken har gjort det omöjligt för arbetstagaren att fortsätta sin anställning finns skyddet mot s.k. provocerad uppsägning enligt rättspraxis från Arbetsdomstolen (se AD 2020 nr 23 och där angivna rättsfall).

Regeringen bedömer därför är att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om skydd mot förberedelser till uppsägning.

## 11.3 Utökad skyldighet att ange skäl för uppsägning

**Regeringens förslag:** Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för vård av närstående eller en begäran om flexibla arbetsformer, ska arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet. Om arbetstagaren begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående ska uppgiften vara skriftlig.

Bestämmelser om detta ska föras in i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på förslaget. *LO* noterar att det är en begränsad grupp som inte omfattas av anställningsskyddslagen och ställer frågan om de som inte omfattas kan anses bli uppsagda eller om det är fråga om en annan typ av kontraktsbrott. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* noterar situationen när arbetsgivaren avbryter en provanställning inte beaktas. Fakulteten anser därför att förslaget bör utredas ytterligare i förhållande till provanställningar för att säkerställa ett korrekt genomförande. *Sveriges advokatsamfund* framhåller att det tydligt bör framgå att de berörda formaliareglerna i föräldraledighetslagen och i lagen om närståendevård inte ersätter bestämmelserna i anställningsskyddslagen samt att kumulativt skadestånd inte ska kunna utges för överträdelse av de berörda formaliareglerna.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

Av artikel 12.2 i balansdirektivet framgår följande. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de har ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående eller på grund av att de har utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer enligt artikel 9 kan begära att arbetsgivaren ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som har ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägningen.

#### *Bestämmelserna i anställningsskyddslagen behöver kompletteras*

En arbetsgivare är enligt anställningsskyddslagen skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen av en arbetstagare. Om arbetstagaren begär det ska uppgiften vara skriftlig. Detsamma gäller vid avskedanden. Detta gäller med andra ord alla arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, oavsett om de anser sig ha blivit uppsagda eller avskedade av ett särskilt skäl. Bestämmelserna finns i 9 § anställningsskyddslagen respektive 19 § tredje stycket samma lag. I AD 1991 nr 83 anges att det viktigaste syftet med bestämmelsen i 9 § anställningsskyddslagen är att arbetstagaren

inte ska behöva sväva i tvivel om varför denne har sagts upp. Detta får också betydelse för vilka omständigheter som sedan kan åberopas av arbetsgivaren i en eventuell tvist och det finns en omfattande praxis kring detta från Arbetsdomstolen. Av denna praxis framgår också att det finns ett krav på att arbetsgivaren är så specifik som möjligt för att underlätta för arbetstagaren att bedöma om uppsägningen är laglig även i fall då det förekommer sekretessbelagda uppgifter (AD 1989 nr 42). Kravet på att arbetsgivaren ska ange de omständigheter som åberopas till stöd för uppsägningen är mot denna bakgrund enligt regeringens bedömning fullt tillräckligt för att uppfylla direktivets krav på en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Det bör inte heller stå i strid med direktivet att detta ska ske skriftligen först på arbetstagarens begäran. Det viktiga är att det finns en skyldighet att lämna skriftlig information.

Det finns inte några motsvarande bestämmelser i föräldraledighetslagen eller lagen om ledighet för närståendevård. Frågan är därför om det bör införas sådana bestämmelser för att även arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen ska få motsvarande rätt till en skriftlig motivering. *LO* noterar att det är en begränsad grupp som inte omfattas av anställningsskyddslagen och ställer frågan om de som inte omfattas kan anses bli uppsagda, eller om det är fråga om en annan typ av kontraktsbrott. Vilka arbetstagare som inte omfattas framgår av 1 § anställningsskyddslagen. Även dessa arbetstagare ska tillförsäkras ett skydd mot uppsägning av skäl som har samband med ledighet och flexibla arbetsformer enligt balansdirektivet. Det innebär att en prövning av skälen för uppsägningen kan bli aktuell. En uppgift om vilka grunder som åberopas av arbetsgivaren kan därför i viss utsträckning fylla samma funktion som för en arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen, nämligen att arbetstagaren får en tydligare bild av om uppsägningen har skett på oriktiga grunder och kan fatta ett mer välgrundat beslut i frågan om det finns några utsikter till framgång om beslutet angrips.

Det är regeringens bedömning att bestämmelserna i anställningsskyddslagen behöver kompletteras med nya bestämmelser i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård.

Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för vård av närstående eller begäran om flexibla arbetsformer bör arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen av arbetstagaren. Detsamma bör gälla vid avskedanden. Om arbetstagaren begär det ska uppgiften vara skriftlig om det görs gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående. Eftersom pappaledighet och ledighet för motsvarande medförälder omfattas av begreppet föräldraledighet i föräldraledighetslagen behövs det inga särskilda regler för att den typen av ledighet ska omfattas.

#### *Förhållandet till anställningsskyddslagen*

Enligt 2 § första stycket anställningsskyddslagen är, som *Sveriges advokatsamfund* också framhåller, lagen subsidiär i förhållande till andra lagar. Det innebär att anställningsskyddslagens bestämmelser inte är



tillämpliga i den utsträckning det finns specialbestämmelser i frågan. Om en arbetstagare begär att arbetsgivaren ska uppge de omständigheter som åberopas och gör gällande ett samband med ledighet kommer regleringen i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård att gälla.

*Arbetsgivares skyldigheter att uppge omständigheter ska bara gälla vid uppsägning och avskedande*

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att förslaget om skyldighet för arbetsgivare att uppge de omständigheter som åberopas som grund för att avsluta en anställning bör utredas ytterligare i förhållande till provanställningar. Fakulteten hänvisar i detta avseende till EU-domstolens praxis i fråga om rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, och till AD 2020 nr 53 samt prop. 2005/06:185.

Regeringen kan i likhet med vad som framkommer i förarbetena till föräldraledighetslagen konstatera att någon rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att avbryta en provanställning eller att inte låta provanställningen fortsätta i en tillsvidareanställning inte kan göras med stöd av anställningsskyddslagen (prop. 2005/06:185 s. 83). Arbetsgivarens beslut kan dock prövas på annan grund, t.ex. att arbetstagaren gör gällande ett samband med en diskrimineringsgrund. Även beslut som innebär missgynnande enligt föräldraledighetslagen kan bli föremål för prövning. Om en provanställning avbryts av skäl som har samband med arbetstagarens föräldraledighet är föräldraledighetslagens missgynnandeförbud tillämpligt. Detta innebär att arbetsgivaren i en tvist tvingas redovisa sina skäl för att avbryta en provanställning, för att därigenom freda sig mot påståendet att skälen har samband med arbetstagarens föräldraledighet.

Av balansdirektivet framgår att bestämmelsen omfattar arbetstagare som anser att de har sagts upp. Inget tyder på att även provanställningar skulle omfattas. Regeringen ser inte skäl att vidga bestämmelsen till provanställningar. En annan lösning skulle riskera att underminera provanställningsformen. Det finns skydd mot avslut av provanställningar genom missgynnandeförbudet i ledighetslagarna och även genom diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen.

Regeringen anser därför, till skillnad från fakulteten, att det inte bör utredas att låta provanställningar omfattas av förslaget om skyldighet för arbetsgivare att uppge de omständigheter som åberopas som grund för att avsluta en anställning. Bestämmelserna om en utvidgad skyldighet för arbetsgivare att ange skäl för uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård bör därför endast gälla vid uppsägning och avskedande.

## 11.4 En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård

**Regeringens förslag:** Det ska införas en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på förslaget. *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget har en utformning som på ett korrekt sätt genomför direktivet, men vill framhålla att den kan komma att innebära ökad administrativ börda för företagen och riskerar att leda till ett ökat antal tvister. *Saco* anser att bevislätnadsregeln i föräldraledighetslagen och den föreslagna bevislätnadsregeln i lagen om ledighet för närståendevård ska gälla all form av missgynnande som är förbjuden enligt respektive lag, dvs. även missgynnanden som har samband med att bestämmelserna om flexibla arbetsformer har använts. *Arbetsdomstolen* konstaterar att en del av bevisbörderegeln i föräldraledighetslagen, enligt vilket arbetsgivaren kan freda sig inte endast genom att visa att missgynnande inte har förekommit utan även genom att visa ”att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten”, inte har någon motsvarighet i den föreslagna bestämmelsen.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Balansdirektivets bestämmelse*

Enligt artikel 12.3 i balansdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att det finns en bevislätnadsregel för arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de har ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig. Om de inför en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter som leder till att man kan göra antagandet att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl.

#### *Det behövs en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård*

I 24 § föräldraledighetslagen finns en bevislätnadsregel där det framgår att om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Enligt 16 § första stycket 7 gäller det exempelvis vid uppsägning och avskedande. Bevislätnadsregeln infördes delvis med förebild i de då gällande diskrimineringslagarna och bekräftade enligt förarbetena väsentligen det rättsläge som gällde enligt Arbetsdomstolens praxis (prop. 2005/06:185 s. 90–92). Bestämmelsen motsvarar enligt regeringens bedömning väl balansdirektivets krav på bevislätnad.

Någon motsvarande bevislätnadsregel finns däremot inte i lagen om ledighet för närståendevård. En bevislätnadsregel bör därför införas. *Saco* påpekar att den nuvarande bevislätnadsregeln i föräldraledighetslagen och den föreslagna bevislätnadsregeln i lagen om ledighet för närståendevård borde omfatta även missgynnanden som har samband med att reglerna om flexibla arbetsformer har utnyttjats. Av direktivet följer att bevislätnadsreglerna ska omfatta de ledigheter som föreskrivs i artiklarna 4–6, dvs. ledighet för medförälder, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig. Enligt direktivet omfattas alltså inte flexibla arbetsformer enligt artikel 9 av bevislätnadsregeln och enligt regeringen finns det inte skäl att gå utöver det som direktivet föreskriver.

Regeringen bedömer alltså att bevislätnadsregeln i lagen om ledighet för närståendevård bör omfatta missgynnanden som har samband med ledighet för vård av närstående. Bestämmelsen bör i huvudsak utformas på motsvarande sätt som i föräldraledighetslagen och vid sidan av uppsägning även omfatta avskedande. Enligt 24 § föräldraledighetslagen ska en arbetsgivare visa ”att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten”. *Arbetsdomstolen* konstaterar att det ledet, dvs. enligt vilket arbetsgivaren kan freda sig inte endast genom att visa att missgynnande inte har förekommit utan även genom att visa ”att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten”, inte har någon motsvarighet i den föreslagna bestämmelsen om bevislätnad för närståendevårdare. Regeringen konstaterar att bevisregelns led om ”nödvändig följd” i 24 § föräldraledighetslagen innebär att arbetsgivaren ska visa att åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten trots att orsakssamband i och för sig föreligger (prop. 2005/06:185 s. 126). Samma utformning som i föräldraledighetslagen bedöms inte nödvändig för att genomföra direktivet. Det saknas därför anledning att i en ny bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård införa en bestämmelse om att arbetsgivaren dessutom ska visa att ett missgynnande är en nödvändig följd av ledigheten.

Regeringen delar inte *Svenskt Näringslivs* farhåga att bevisregeln skulle vara tvistedrivande eller innebära en ökad administrativ börda. En motsvarighet finns redan i föräldraledighetslagen och det följer direkt av direktivet att en bevislätnadsregel av det nu aktuella slaget behöver införas i nationell rätt.

Sammantaget anser regeringen att det bör införas en bevislätnadsregel som i huvudsak är utformad på motsvarande sätt som bevislätnadsregeln i föräldraledighetslagen.

## 12 Skydd mot repressalier

### 12.1 Nya repressalieförbud ska införas

**Regeringens förslag:** En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Det ska göras vissa redaktionella ändringar i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningens förslag innehåller inte några redaktionella ändringar i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

**Remissinstanserna:** Remissinstanserna tillstyrker eller har inte några synpunkter på förslaget.

#### Skälen för regeringens förslag

##### *Balansdirektivets bestämmelse*

Enligt artikel 14 i balansdirektivet ska medlemsstaterna införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder för att arbetstagaren för fram klagomål eller vidtar rättsliga åtgärder för att säkerställa att kraven i direktivet uppfylls. Skyddet mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska också gälla för arbetstagarnas företrädare.

Av skäl 44 framgår att ett effektivt genomförande av principerna om likabehandling och lika möjligheter kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av klagomål eller förfaranden som hänför sig till de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Vidare anges i skäl 44 att offer kanske avskräcks från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och de bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i direktivet.

##### *Det finns bestämmelser i svensk rätt om skydd mot ogynnsam behandling*

Balansdirektivet innehåller inte någon närmare definition av vad som avses med ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder. Liknande bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling finns emellertid i vissa andra EU-direktiv. Här kan nämnas t.ex. arbetsvillkorsdirektivet, likabehandlingsdirektivet och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

Bestämmelserna om ogynnsam behandling i balansdirektivet liknar de repressalieförbud som finns i diskrimineringsrätten och som regleras i

diskrimineringslagen. Av förarbetena till repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen framgår att med ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder avses handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet, se propositionen Ett starkare skydd mot diskriminering (prop. 2007/08:95 s. 307–308). Karakteristiskt för repressalier är draget av bestraffningsåtgärder som normalt inte finns när det gäller trakasserier och annan diskriminering.

Det finns flera bestämmelser i svensk rätt som innebär att en arbetstagare som har fört fram klagomål eller inlett ett förfarande ges ett skydd mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller ogynnsamma följder av ett klagomål. I t.ex. 16 § föräldraledighetslagen, 24 och 25 §§ lagen om ledighet för närståendevård samt 3 och 4 §§ lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl finns bestämmelser som ger ett skydd mot ogynnsam behandling för den arbetstagare som utövar sin rätt till ledighet eller frånvaro enligt balansdirektivet.

Anställningsskyddslagen skyddar mot de mest ingripande formerna av ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, nämligen att sägas upp eller bli avskedad. Vid mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den s.k. bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89). Enligt den krävs det att det finns godtagbara skäl för en omplacering som är hänförlig till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar. Att en arbetstagare har hävdat sina rättigheter grundade på balansdirektivet skulle inte kunna vara ett sådant godtagbart skäl. Det finns även ett visst utrymme för att angripa arbetsledningsåtgärder med mindre ingripande verkningar därför att de strider mot god sed på arbetsmarknaden, men det utrymmet är snävt (AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 46 och AD 1984 nr 80).

Det finns vidare bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen följer att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. I föreskrifterna finns särskilda regler om kränkande särbehandling som definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå i den dagliga verksamheten.

Arbetsmiljölagens bestämmelser är i huvudsak av offentligrättslig natur. Huvuddelen av lagen kan alltså inte åberopas direkt av enskilda arbetstagare eller andra som berörs av regleringen. Dessa bestämmelser ger inte några individuella rättigheter, men ger visst skydd för arbetstagare som utsätts för kränkande särbehandling.

Om en arbetsgivares handlande skulle utgöra en föreningsrättskränkning enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, kan arbetstagaren också vara skyddad mot missgynnande enligt den lagen. Det förutsätter dock att arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation.

För det fall den ogynnsamma behandlingen som arbetstagaren utsätts för från arbetsgivarens sida består av ett brottsligt handlande kan straffrättsliga bestämmelser bli aktuella. Trakasserier kan under vissa förutsättningar utgöra ofredande enligt 4 kap. 7 § brottsbalken. Vidare kan bestämmelserna om förtal eller förolämpning i 5 kap. brottsbalken bli aktuella, beroende på omständigheterna. Även 17 kap. 10 § brottsbalken kan nämnas. Av den bestämmelsen följer att den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne har gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett utsaga vid domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd kan dömas för övergrepp i rätts sak. Den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar angrepp mot deras person, frihet, frid eller ära ska enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen (1972:207) ersätta den skada som kränkningen innebär. Den som har arbetstagar i sin tjänst ska enligt 3 kap. 1 § skadeståndslagen ersätta bl.a. skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan genom fel eller försummelse i tjänsten.

Därutöver kan kvinnliga arbetstagar som är föräldrar även omfattas av repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. Diskriminering som har samband med mamaledighet och graviditet omfattas av diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen och därmed även repressalieförbudet.

Det kan således konstateras att det finns bestämmelser i svensk rätt som skyddar arbetstagar mot ogynnsam behandling på det sätt som avses i artikel 14 i balansdirektivet.

#### *Förbud mot repressalier bör införas*

Bestämmelserna om skydd mot ogynnsam behandling i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl skyddar den arbetstagar som utövar sin rätt till ledighet eller frånvaro enligt balansdirektivet. Bestämmelserna skyddar dock inte uttryckligen mot ogynnsamma följder för den arbetstagar som har framfört ett klagomål eller inlett ett rättsligt förfarande för att säkerställa att kraven i direktivet uppfylls. Någon bestämmelse motsvarande repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen finns inte i någon av de tre ledighetslagarna.

Enligt regeringen finns argument för att gällande rätt inte omfattar alla de situationer som skulle kunna bli aktuella. Som konstaterades när diskrimineringslagen togs fram kan repressalier ta sig många olika uttryck och det är inte möjligt att uttömmande ange exempel på alla möjliga fall av repressalier. Det kan handla om både ett aktivt handlande och en underlåtenhet att handla från arbetsgivarens sida. Exempelvis kan det vara fråga om en arbetstagar som efter att ha påtalat att han eller hon har missgynnats drabbas av nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Arbetstagaren kan t.ex. utsättas för orimlig arbetsbelastning eller för prestationskrav som inte är rimliga.

Arbetstagaren kan fråntas arbetsuppgifter eller få för honom eller henne mycket okvalificerade uppgifter. Det kan också handla om att en utlovad förmån uteblir eller att den arbetstagare som har sagt ifrån behandlas hotfullt eller på ett allmänt kränkande sätt (prop. 2007/08:95 s. 308).

Balansdirektivet syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv. Enligt skäl 16 bör direktivet bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.

För att uppnå direktivets syfte om jämställdhet på arbetsmarknaden anser regeringen att det är angeläget att den grupp av arbetstagare som omfattas av direktivets skydd inte avskräcks från att utöva sina rättigheter på grund av rädslan för repressalier. Detta gäller inte minst eftersom arbetstagare som söker föräldraledighet, ledighet för närståendevård eller ledighet av trängande familjeskäl i regel befinner sig i en särskilt utsatt situation. Regeringen anser att det rör sig om särskilt angelägna rättigheter. För att säkerställa att balansdirektivets krav uppfylls i svensk rätt bör det därför i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl införas förbud för arbetsgivare att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med respektive lag. Förebilden för utformningen av bestämmelserna bör vara förbudet mot repressalier i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen. På motsvarande sätt som i diskrimineringslagen bör det finnas ett orsakssamband mellan repressalierna och att arbetstagaren påtalar eller anmäler att arbetsgivaren bryter mot någon av lagarna, vilket bör uttryckas på samma sätt som i den lagen. Därutöver bör det göras vissa redaktionella ändringar i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, bl.a. bör beteckningen på vissa paragrafer ändras.

## 12.2 Arbetstagarnas företrädare har ett tillräckligt skydd

<p><b>Regeringens bedömning:</b> Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagarnas företrädare.</p>
--

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* påpekar att skyddet för fackliga förtroendemän förutsätter det att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen. Övriga remissinstanser har inte några synpunkter på bedömningen.

**Skälen för regeringens bedömning:** Utöver det skydd som arbetstagare har mot ogynnsam behandling i svensk rätt och som redogörs för i avsnitt 12.1, har arbetstagarnas företrädare ett förstärkt skydd genom bestämmelserna i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förkortad förtroendemannalagen. Enligt 3 § får en

arbetsgivare inte hindra en facklig förtroendemans att fullgöra sitt uppdrag. Lagens 4 § ger ett uttryckligt skydd mot att förtroendemannen ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av sitt uppdrag. När uppdraget har upphört ska arbetstagaren också vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han eller hon inte haft något fackligt uppdrag. Skyddsombud ges ett motsvarande skydd i 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen.

Som *Arbetsdomstolen* framhåller omfattas endast fackliga företrädare hos en arbetsgivare som har kollektivavtal av förtroendemannalagens skydd. För de arbetstagarföreträdare som inte omfattas av lagens skydd finns dock, som domstolen konstaterar, skydd enligt anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen. Regeringen bedömer att det befintliga skyddet enligt bl.a. dessa lagar får anses vara tillräckligt.

Mot bakgrund av vad som framförs ovan bedömer regeringen att det inte behövs några ytterligare lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagarnas företrädare.

## 13 Befintliga sanktioner uppfyller direktivets krav

<p><b>Regeringens bedömning:</b> Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelse om sanktioner.</p>
--

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på bedömningen. *Diskrimineringsombudsmannen* och *Saco* anser att skadestånd inte är en tillräcklig sanktion vid uppsägningar eller avskedanden på grund av en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer och att de måste kunna ogiltigförklaras. *Diskrimineringsombudsmannen* anser även att det bör vara möjligt att ogiltigförklara ett avbrytande av en provanställning. *Ombudsmannen* för även fram att det inte är tydligt att den ideella ersättning som kan utgå enligt 22 § föräldraledighetslagen innehåller något påslag för att åstadkomma en preventiv effekt och att ett sådant kompensatoriskt skadestånd inte uppfyller direktivets krav på att vara effektivt och avskräckande. Vidare anser *Diskrimineringsombudsmannen* att avsaknaden av sanktioner i situationer när det inte finns någon enskild skadelidande, utan där en hel grupp träffas, riskerar att inte leva upp till direktivets krav på effektiva och avskräckande sanktioner.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Balansdirektivets bestämmelser*

I syfte att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet föreskriver balansdirektivet



ett antal individuella rättigheter. Rättigheterna ska göra det lättare för en arbetstagare som är förälder eller vårdar en anhörig att förena arbete och familjeliv och består av en individuell rätt till pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig samt rättigheter i fråga om flexibla arbetsformer. Detta framgår av artikel 1 i balansdirektivet.

På samma sätt som enligt artikel 2 i föräldraledighetsdirektivet är medlemsstaterna skyldiga att införa sanktioner om någon bryter mot de individuella rättigheter som omfattas av balansdirektivet. Enligt artikel 13 i balansdirektivet ska medlemsstaterna nämligen fastställa regler för sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som har antagits enligt direktivet eller de relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. I skäl 43 anges att sanktionerna kan innefatta administrativa och ekonomiska sanktioner som böter eller betalning av ersättningar samt sanktioner av annat slag.

#### *Befintliga bestämmelser om sanktioner i svensk rätt*

Enligt regeringens förslag genomförs balansdirektivet genom nya bestämmelser i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Regeringen bedömer att övriga krav i direktivet är uppfyllda genom befintliga bestämmelser i anställningsskyddslagen och förtroendemannalagen.

I dessa lagar finns det redan sanktionsbestämmelser som innebär att den arbetsgivare som bryter mot respektive lag ska betala skadestånd. Skadeståndet kan enligt dessa lagar avse ekonomisk skada, t.ex. om arbetstagaren orsakar ett inkomstbortfall. Skadeståndet kan också omfatta ersättning för den kränkning det inneburit för arbetstagaren att arbetsgivaren har brutit mot lagen. Det finns i vissa fall också möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande.

#### *Kravet på sanktioner är uppfyllt i svensk rätt*

De nya bestämmelser som föreslås i de tre ledighetslagarna för att genomföra balansdirektivet i svensk rätt bör omfattas av befintliga sanktionsregler i respektive lag. Skadeståndsbestämmelserna i de tre ledighetslagarna är utformade så att en arbetsgivare som bryter mot respektive lag är skyldig att betala skadestånd. Några ändringar i dessa bestämmelser behövs därför inte för att de nya bestämmelserna som föreslås ska omfattas.

I de aktuella ledighetslagarna finns även bestämmelser som innebär att om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med ledighet enligt någon av lagarna, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Möjligheterna att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande enligt dessa bestämmelser gäller just vid ledighet. *Diskrimineringsombudsmannen* och *Saco* framför att även överträdelse av de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer bör omfattas av möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande eftersom skadestånd enligt remissinstansernas mening inte är en tillräcklig sanktion i dessa fall.

Diskrimineringsombudsmannen anser bl.a. att det inte är tydligt att den ideella ersättningen som kan utgå enligt föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård på samma sätt som diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen innehåller något särskilt påslag för att åstadkomma en preventiv effekt. I stället är ersättningen, enligt Diskrimineringsombudsmannen, reglerad på ett sådant sätt att det är fråga om traditionellt ideellt skadestånd för en kränkning. Att enbart ha ett sådant kompensatoriskt skadestånd uppfyller enligt Diskrimineringsombudsmannen inte direktivets krav på att sanktionen ska vara effektiv och avskräckande. Diskrimineringsombudsmannen anser att det inte heller är tillräckligt med enbart skadestånd som sanktion när arbetsgivaren avbryter en provanställning i strid med missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Ombudsmannen anser att ett sådant avbrytande ska kunna ogiltigförklaras och att ogiltighetsreglerna i föräldraledighetslagen därför bör ändras.

Regeringen konstaterar att artikel 13 i balansdirektivet ger medlemsstaterna stor frihet att bestämma vilka sanktioner som ska gälla så länge de är effektiva, proportionella och avskräckande. Skadestånd är i avtalsrättsliga relationer en allmänt vedertagen sanktion. En rätt till skadestånd innebär att den utsatta kompenseras för den skada som överträdelser har orsakat. Skadeståndet har således en reparativ funktion.

En skadeståndssanktion kan också antas ha en preventiv funktion eftersom en risk att bli skadeståndsskyldig kan förväntas ha en avhållande effekt. Då skadeståndet omfattar både ersättning för ekonomisk skada och ersättning för kränkning fyller det alltså både en reparativ och en avskräckande funktion och kan anpassas så att det hamnar på en rimlig nivå i det enskilda fallet.

När det gäller ogiltighetsfrågan gör regeringen bedömningen att befintliga bestämmelser om skadestånd är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav. Ett särskilt påslag för en preventiv effekt som går utöver detta bedöms därför inte behövas. Några ytterligare bestämmelser om ogiltighet behövs därmed inte heller. Regeringen konstaterar att detta bör sakna betydelse för arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen eftersom en begäran om flexibla arbetsformer inte bör kunna anses utgöra grund för uppsägning enligt anställningsskyddslagen och därmed kan en sådan uppsägning ogiltigförklaras enligt samma lag. I det fallet Diskrimineringsombudsmannen nämner anser inte regeringen att avbrytande av provanställningar ska kunna ogiltigförklaras för att direktivet ska anses genomfört.

En ytterligare invändning som förs fram av *Diskrimineringsombudsmannen* är att avsaknaden av sanktioner i situationer när det inte finns någon enskild skadelidande, utan där en hel grupp träffas, riskerar att inte leva upp till direktivets krav på effektiva och avskräckande sanktioner. Regeringen konstaterar att balansdirektivet föreskriver individuella rättigheter. Något krav på sanktioner i de fall som Diskrimineringsombudsmannen tar upp bedöms därmed inte behövas för att uppfylla direktivets krav.

Sammanfattningsvis anser regeringen att kravet på effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner i balansdirektivets artikel 13 är uppfyllt i svensk rätt.

## 14 Utökad talerätt för Diskrimineringsombudsmannen

**Regeringens förslag:** Diskrimineringsombudsmannen ska få föra talan om förbud mot missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt missgynnande behandling av skäl som har samband flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen.

Talan ska föras vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde ska ombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

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

**Utredningens förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I utredningens förslag har bestämmelsen om talerätt i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl bl.a. en annan beteckning.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på förslaget. *TCO*, *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* och *LO* instämmer i förslaget. *Sveriges Kvinnolobby* tillstyrker förslaget med tillägget att uppdraget även bör omfatta tillsyn. *Sveriges advokatsamfund* delar bedömningen att det inte finns någon skyldighet att låta Diskrimineringsombudsmannens talerätt och tillsyn omfatta samtliga regler i balansdirektivet, men anser dock att det vore en bättre ordning att låta ombudsmannen få ett fullständigt tillsynsansvar och en talerätt som även omfattar bestämmelserna om repressalier. Även *antidiskrimineringsbyråerna* anser att talerätten ska omfatta repressalier och framhåller vidare att Diskrimineringsombudsmannen ska ges i uppdrag att utöva tillsyn över förbuden mot missgynnande och diskriminering. Antidiskrimineringsbyråerna anser även att ideella organisationer bör få talerätt i samma delar som Diskrimineringsombudsmannen. *Diskrimineringsombudsmannen* tillstyrker förslaget att myndighetens talerätt ska utökas på det sätt utredningen föreslår, men anser att talerätten även bör omfatta repressalieförbudet och att myndighetens behörighet även bör omfatta tillsyn och främjande.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Balansdirektivets bestämmelser*

Artikel 15 i balansdirektivet hänvisar till likabehandlingsdirektivet. Enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att det eller de organ som har utsetts enligt artikel 20 i likabehandlingsdirektivet är behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet. Detta ska ske utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller

andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, inklusive arbetsmarknadens parter.

I skäl 45 anges att nationella likabehandlingsorgan bör vara behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av direktivet. I det ingår också att ge oberoende stöd åt dem som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål.

De som ska skyddas mot diskriminering enligt artikel 11 i balansdirektivet är arbetstagare som utnyttjar sin rätt till pappaledighet (artikel 4), föräldraledighet (artikel 5), ledighet för vård av anhörig (artikel 6) och frånvaro på grund av force majeure (artikel 7) och arbetstagare som utövar de rättigheter som föreskrivs i artikel 9 om flexibla arbetsformer.

#### *Jämställdhetsorgan enligt likabehandlingsdirektivet*

Av artikel 20 i likabehandlingsdirektivet framgår att medlemsstaterna ska utse och genomföra de nödvändiga förberedelserna för ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå ansvarar för att ta tillvara de mänskliga rättigheterna eller att ta till vara enskildas rättigheter. Vidare följer av artikel 20 att medlemsstaterna ska säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar att på ett oberoende sätt bistå personer som har utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utan att det påverkar rättigheterna för personer som har blivit diskriminerade eller för föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som avses i artikel 17.2 i likabehandlingsdirektivet. Behörigheten för likabehandlingsorganet ska även omfatta att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering, att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering och att utbyta tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå, exempelvis ett framtida europeiskt jämställdhetsinstitut.

#### *Diskrimineringsombudsmannen ska ha behörighet enligt balansdirektivet*

Sedan 2009 är det Diskrimineringsombudsmannen som är det jämställdhetsorgan i Sverige som har utsetts i enlighet med artikel 20 i likabehandlingsdirektivet. Det är därför Diskrimineringsombudsmannen som bör ha behörighet med avseende på de diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet.

#### *Diskrimineringsombudsmannen ges utökad talerätt*

Diskrimineringsombudsmannen har i uppdrag att utöva tillsyn över diskrimineringslagen, och får föra talan för enskilda när det gäller diskrimineringsersättning. Myndigheten har vidare ett främjandeuppdrag. Vilken behörighet som Diskrimineringsombudsmannen bör ges i förhållande till de diskrimineringsfrågor som omfattas av balansdirektivet beror på hur hänvisningen till artikel 20 i likabehandlingsdirektivet ska uppfattas.

En möjlighet är att uppfatta hänvisningen till artikel 20 i likabehandlingsdirektivet på så sätt att Diskrimineringsombudsmannen ska ges samma behörighet i förhållande till balansdirektivet som

myndigheten har enligt likabehandlingsdirektivet. En annan är att hänvisningen endast pekar ut vilken den behöriga myndigheten ska vara.

*Diskrimineringsombudsmannen* anser att det är möjligt att uppfatta hänvisningen i balansdirektivet som att myndigheten ska få samma behörighet i förhållande till diskrimineringsfrågor enligt balansdirektivet som enligt likabehandlingsdirektivet, dvs. talerätt, tillsyn och främjande. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att det kan ifrågasättas om kravet på effektiva sanktioner kan uppnås utan att likabehandlingsorganets behörighet även omfattar tillsyn. Eftersom syftet med balansdirektivet är detsamma som likabehandlingsdirektivet är det enligt *ombudsmannen* naturligt att bestämmelserna får ett likformigt skydd. Liknande synpunkter framförs av *antidiskrimineringsbyråerna* och *Sveriges Kvinnolobby* som framhåller att ett tillsynsuppdrag behövs för att *Diskrimineringsombudsmannen* på ett effektivt sätt ska kunna bidra till att förbuden mot diskriminering följs. *Sveriges advokatsamfund* anför att utredningens förslag i den praktiska hanteringen medför komplikationer då *Diskrimineringsombudsmannens* talerätt och tillsynsansvar blir otydliga och inkonsekventa. *Advokatsamfundet* anser därför att det vore en bättre ordning att låta *Diskrimineringsombudsmannen* få ett fullständigt tillsynsansvar.

Regeringen anser att det inte är helt tydligt hur hänvisningen till artikel 20 i likabehandlingsdirektivet ska tolkas. Regeringen konstaterar dock att en skillnad i förhållande till likabehandlingsdirektivet är att det i artikel 15 i balansdirektivet tydligt framgår att säkerställandet av likabehandlingsorganets behörighet inte ska påverka behörigheten för arbetsmarknadens parter.

*Antidiskrimineringsbyråerna* framhåller också att vikten av att värna självständigheten för arbetsmarknadens parter måste vägas mot betydelsen av att balansdirektivets bestämmelser får genomslag i arbetslivet. *Diskrimineringsombudsmannen* anför i det avseendet att enbart det faktum att myndighetens behörighet skulle omfatta tillsyn inte skulle påverka arbetsmarknadens parter inflytande eller behörighet. *Ombudsmannen* jämför här med diskrimineringsområdet där myndigheten har tillsyn, vilket enligt myndigheten inte påverkar arbetsmarknadens parter behörighet att bevaka arbetstagarnas rättigheter på området.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär bl.a. att tvister på det arbetsrättsliga området i första hand löses genom förhandling mellan arbetsmarknadens parter. I stor utsträckning är det parterna som kontrollerar att det arbetsrättsliga regelverket följs. Tvister som rör föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Karaktäristiskt för arbetstvister är att de rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och att de ytterst avgörs av Arbetsdomstolen. En tvist får normalt inte stämmas in till Arbetsdomstolen förrän arbetsmarknadens parter har förhandlat med varandra. Genom att tvister i första hand löses genom förhandling sker tillsynen över att ledighetslagarna följs inom parternas förhandlings-system. De tre ledighetslagarna som är aktuella i genomförandet av balansdirektivet innehåller inte heller några offentlighetsregler. Om likabehandlingsorganets behörighet skulle omfatta tillsyn i någon form av de tre ledighetslagarna riskerar det att påverka den svenska

arbetsmarknadsmodellen negativt då det skulle minska parternas inflytande. Detta talar mot att balansdirektivet skulle kräva att behörigheten för likabehandlingsorganet ska omfatta också tillsyn.

#### *Behörigheten ska inte omfatta tillsynsansvar*

Artikel 15 i balansdirektivet bör enligt regeringen också läsas tillsammans med skäl 45. Av skälet framgår att det i behörigheten för likabehandlingsorganet också ska ingå att ge oberoende stöd åt dem som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål. *Diskrimineringsombudsmannen* framhåller att ordet också i skäl 45 talar mot att det är avsett att likabehandlingsorganets behörighet ska vara begränsad till talerätt. Regeringen konstaterar dock att i den engelska språkversionen av balansdirektivet används ordet *including*. Regeringen anser att den engelska versionen därför ger uttryck för att behörigheten åtminstone ska inkludera oberoende stöd åt dem som har utsatts för diskriminering enligt artikel 11. Enligt regeringen ger skäl 45 däremot inte tillräckligt stöd för tolkningen att behörigheten måste vara något mer än talerätt eller omfatta annat än diskriminering enligt artikel 11. Regeringen kan konstatera att balansdirektivet inte heller innehåller några särskilda bestämmelser om tillsyn och främjande.

I svensk rätt är en sådan typ av oberoende stöd för att en person ska kunna fullfölja sina klagomål sedan tidigare utformat som en talerätt för *Diskrimineringsombudsmannen* i förhållande till den som har utsatts för diskriminering eller missgynnats på grund av föräldraledighet, se 6 kap. 2 § diskrimineringslagen och 25 § föräldraledighetslagen. Enligt föräldraledighetslagen har t.ex. *Diskrimineringsombudsmannen* talerätt utan att myndigheten utövar tillsyn över att lagen följs. Regeringen kan därmed konstatera att en talerätt för *Diskrimineringsombudsmannen* som inte omfattar tillsynsansvar redan finns i dag. Regeringen gör sammantaget bedömningen att artikel 15 i balansdirektivet inte hänvisar till de materiella bestämmelserna i likabehandlingsdirektivets artikel 20 utan endast pekar ut att den behöriga myndigheten ska vara densamma som enligt likabehandlingsdirektivet, dvs. *Diskrimineringsombudsmannen*. Regeringen anser därför att den behörighet *Diskrimineringsombudsmannen* behöver ha för att artikel 15 ska anses genomförd enbart är en talerätt och inte något tillsyns- eller främjandeansvar. Talerätten behöver enligt regeringens mening avse det som följer av artikel 11 för att kraven i direktivet ska anses uppfyllda, dvs. en talerätt med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av direktivet. *Diskrimineringsombudsmannen* bör därför få utökad talerätt i detta avseende.

#### *Talerätten ska inte utökas till att omfatta ideella organisationer*

*Antidiskrimineringsbyråerna* anser att även ideella organisationer bör få talerätt i samma delar och på samma sätt som *Diskrimineringsombudsmannen* har talerätt enligt diskrimineringslagen. Regeringen konstaterar att det hos dessa organisationer finns en bred kompetens och ett stort engagemang i olika sakfrågor och att det redan i dag finns en möjlighet för dessa organisationer att företräda enskilda genom att t.ex. tillhandahålla ombud. Mot bakgrund av detta och att det som krävs för att genomföra direktivet är att ge *Diskrimineringsombudsmannen* talerätt

anser regeringen att enbart Diskrimineringsombudsmannen bör ges talerätt.

#### *Talerätten ska inte omfatta repressalier*

Antidiskrimineringsbyråerna, Diskrimineringsombudsmannen och Sveriges advokatsamfund anser att Diskrimineringsombudsmannens talerätt även ska omfatta repressalieförbudet enligt artikel 14 i balansdirektivet. Antidiskrimineringsbyråerna anser att en talerätt som omfattar överträdelser av repressalieförbudet skulle innebära ökade möjligheter för lagarnas efterlevnad och därmed ge ett utvidgat skydd för arbetstagare som vill nyttja sina rättigheter eller som påtalar missgynnanden. Diskrimineringsombudsmannen har förståelse för att utredningen gör tolkningen att enbart diskriminering enligt artikel 11 i balansdirektivet ska omfattas av talerätten. Enligt ombudsmannen talar dock både systematiska skäl och lämplighetsskäl för att talerätten enligt föräldraledighetslagen och de andra ledighetslagarna bör omfatta även repressalieförbudet i artikel 14 i balansdirektivet. Talerätten bör enligt ombudsmannen regleras på ett likformigt sätt i diskrimineringslagen respektive ledighetslagarna. Dessutom kan, enligt ombudsmannen, det uppstå en situation där den enskilde utsatts för en serie handlingar eller underlåtenhet från en arbetsgivare där en del kan kategoriseras som missgynnanden som har samband med ledighet och en del som repressalier. Det riskerar då enligt Diskrimineringsombudsmannen att bli komplicerat för den enskilde om ombudsmannen inte kan driva allt i samma process. Det kan enligt Diskrimineringsombudsmannen också leda till en bristande effektivitet i processföringen om inte alla händelser som hänger ihop omfattas av talerätten.

Regeringen instämmer i Diskrimineringsombudsmannens synpunkter att det i vissa fall skulle kunna bli komplicerat för den enskilde och att effektiviteten i myndighetens processföring kan påverkas. Regeringen anser dock att eventuella praktiska problem vid processföringen borde vara hanterbara. Regeringen kan även konstatera att det av artikel 15 i balansdirektivet endast framgår att likabehandlingsorganet ska vara behörigt med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av direktivet. Direktivets bestämmelse om diskriminering finns i artikel 11. Det framgår inte av artikel 15 att behörigheten också ska omfatta repressalieförbudet som regleras i artikel 14.

En talerätt för Diskrimineringsombudsmannen för de arbetstagare som skyddas mot diskriminering i artikel 11 bör därför vara tillräcklig för att uppfylla artikel 15 i balansdirektivet. Regeringen föreslår därför inte att talerätten även ska omfatta repressalieförbudet.

#### *Hur talerätten ska vara utformad*

Diskrimineringsombudsmannen har enligt 25 § föräldraledighetslagen rätt att föra talan för en enskild arbetstagare när det gäller förbudet mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet eller vid uppsägning eller avskedande på grund av föräldraledighet. Regeringens bedömning är därför att gällande rätt uppfyller direktivets krav för arbetstagare som har utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Enligt regeringens förslag kommer även arbetstagare som begär flexibla

arbetsformer att omfattas av missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen. Diskrimineringsombudsmannens talerätt enligt föräldraledighetslagen bör därmed omfatta även dessa arbetstagare. Så som bestämmelsen om talerätt i föräldraledighetslagen är utformad påverkar den inte arbetsmarknadens parter eftersom den fackliga talerätten är primär. Det innebär att arbetstagarorganisationer har en rätt att föra talan för sina medlemmar och i ett sådant fall får Diskrimineringsombudsmannen bara föra talan om organisationen inte gör det.

#### *Talerätt med föräldraledighetslagen som förebild*

Gällande rätt ger inte Diskrimineringsombudsmannen någon talerätt när det gäller bestämmelserna om missgynnande behandling i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. För att uppfylla balansdirektivets krav för de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet för vård av anhörig (artikel 6), frånvaro på grund av force majeure (artikel 7) och sin rätt att begära flexibla arbetsformer vid anhörigvård (artikel 9) behöver, enligt regeringens uppfattning, därför en sådan talerätt införas. Talerätten bör, som *Diskrimineringsombudsmannen* framför, utformas på samma sätt som enligt 25 § föräldraledighetslagen och också vara subsidiär till arbetstagarorganisationernas rätt att föra talan.

Diskrimineringsombudsmannen bör alltså få föra talan för en enskild arbetstagare i tvister om förbud mot missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Enligt regeringens förslag kommer talerätten även att omfatta bestämmelserna om flexibla arbetsformer i lagen om ledighet för närståendevård.

Talan bör på samma sätt som i föräldraledighetslagen föras vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde bör ombudsmannen få föra talan bara om organisationen inte gör det. Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen bör behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren.

Bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister om den enskildes ställning i rättegången bör tillämpas också när Diskrimineringsombudsmannen för talan.



## 15 Utvidgade sekretessbestämmelser i mål och ärenden där Diskrimineringsombudsmannen ges utökad talerätt

**Regeringens förslag:** Sekretess ska gälla för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs, om uppgiften förekommer i ett ärende hos Diskrimineringsombudsmannen enligt lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl eller i ett ärende om flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen.

Detsamma ska gälla hos domstol om uppgiften förekommer i motsvarande mål om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs.

För uppgift i en allmän handling ska sekretessen gälla i högst tjugo år.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna har några synpunkter på förslaget.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Secretess hos Diskrimineringsombudsmannen*

Enligt 33 kap. 1 § första stycket 1 offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) gäller sekretess för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i vissa ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs. Sekretessen gäller i ärenden enligt diskrimineringslagen och enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen. Sekretessen gäller även i andra ärenden som rör rådgivning åt enskild.

Bestämmelsen i 16 § föräldraledighetslagen förbjuder en arbetsgivare att missgynna en arbetssökande eller arbetstagare vid vissa i lagen uppräknade situationer, medan 17 § handlar om möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som har skett enbart av skäl som har samband med föräldraledighet.

I propositionen Ändrade regler om övertid och skyddskommitté (prop. 2010/11:89) föreslog regeringen att sekretesskyddet enligt nämnda bestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen skulle utökas från att omfatta ärenden enligt diskrimineringslagen till att även omfatta ärenden om missgynnande behandling enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen. I propositionen anges att missgynnandeförbudet i 16 § föräldraledighetslagen tar sikte på ett antal uppräknade situationer som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetssökande, t.ex. när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor eller säger upp eller avskedar arbetstagare. Vidare anges att det i ärenden enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen, precis

som vid ärenden enligt diskrimineringslagen, förekommer uppgifter om ekonomiska och personliga förhållanden som kan vara känsliga för den enskilde eller den enskildes närstående och som på samma sätt som ärenden enligt diskrimineringslagen bör kunna omfattas av sekretess om skaderekvisitet är uppfyllt. Det anfördes vidare att sekretess inte i alla sådana situationer torde kunna gälla med hänvisning till att ärendet rör rådgivning åt en enskild. Intresset av att skydda den personliga integriteten ansågs vara lika starkt vid ärenden och mål om missgynnande enligt föräldraledighetslagen som vid diskrimineringsärenden (prop. 2010/11:89 s. 38–39).

Regeringen anser att samma bedömning bör göras i fråga om de ärenden där Diskrimineringsombudsmannen nu föreslås få talerätt, dvs. ärenden om missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt ärenden om missgynnande behandling av skäl som har samband med flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen.

Regeringen konstaterar att den föreslagna utökade talerätten för Diskrimineringsombudsmannen omfattar bestämmelser som på motsvarande sätt som bestämmelserna i föräldraledighetslagen ger skydd mot missgynnande behandling. Det kan därför även i dessa ärenden förekomma typiskt sett känsliga uppgifter om den enskildes personliga eller ekonomiska förhållanden som bör kunna omfattas av sekretess om skaderekvisitet är uppfyllt. Samtliga situationer som kan ge upphov till ärenden hos ombudsmannen bedöms inte kunna omfattas av sekretess med hänvisning till att det rör rådgivning åt enskilda.

Mot denna bakgrund bör den aktuella bestämmelsen i offentlighets- och sekretesslagen utökas till att omfatta uppgifter om enskildas ekonomiska eller personliga förhållanden även i ärenden angående missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i ärenden om missgynnande behandling av skäl som har samband med flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen. Samma skaderekvisit bör gälla i fråga om sekretess för sådana uppgifter i dessa ärenden som i andra ärenden som anges i bestämmelsen. Sekretess bör således gälla om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs. Sekretessen bör gälla i tjugo år.

#### *Sekretess i domstol*

Enligt 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen gäller sekretess hos domstol för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs i vissa typer av mål, exempelvis mål enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen.

Mål om missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl omfattas inte av uppräkningsbestämmelsen i offentlighets- och sekretesslagen. Mål enligt den föreslagna bestämmelsen i föräldraledighetslagen om förbud mot missgynnande behandling av skäl som har samband med flexibla arbetsformer omfattas inte heller. Det kan, på samma sätt som i motsvarande ärenden hos Diskriminerings-

ombudsmannen, även i dessa mål förekomma uppgifter av personlig eller ekonomisk natur som kan skada en enskild eller närstående till denne om de röjs och som bör kunna skyddas genom sekretess.

När talan förs i domstol av Diskrimineringsombudsmannen kommer sådan sekretess som gäller för uppgifter i handlingar hos ombudsmannen att gälla för dessa uppgifter även i domstolen när handlingarna har lämnats över dit, se 43 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen. Denna bestämmelse om s.k. sekundär sekretess gäller dock inte sådana uppgifter som har lämnats direkt till domstolen.

Mot den bakgrunden bör en bestämmelse om s.k. primär sekretess införas för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden även i domstol i mål om missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjescäl samt mål om missgynnande behandling av skäl som har samband med flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen. Samma skaderekvisit bör gälla i fråga om sekretess i dessa fall som för andra fall som anges i den aktuella bestämmelsen. Sekretessen bör gälla i tjugo år.

## 16 Följdändring i utstationeringslagen

**Regeringens förslag:** Hänvisningen till föräldraledighetslagen i lagen om utstationering av arbetstagare ska ändras så att den inte omfattar de föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen om förbud mot missgynnande behandling av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer, arbetsgivarens skyldighet att uppgge omständigheter för uppsägning eller avsked och förbud mot repressalier.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna har några synpunkter på förslaget.

**Skälen för regeringens förslag:** I lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, förkortad utstationeringslagen, finns hänvisningar till andra lagar som ska gälla för utstationerade arbetstagare, oavsett vilket lands lag som annars gäller för anställningsförhållandet. En av de lagar som det hänvisas till är föräldraledighetslagen. Enligt 6 § första stycket 2 utstationeringslagen ska 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen gälla även för utstationerade arbetstagare. Dessa bestämmelser handlar om rätt till mammaledighet och anknytande skyddsbestämmelser. Eftersom det föreslås nya bestämmelser om bl.a. flexibla arbetsformer och repressalieförbud i föräldraledighetslagen som kommer att omfattas av hänvisningen i utstationeringslagen om den inte justeras behöver hänvisningen ändras, om det inte finns några andra skäl till att de nya bestämmelserna bör omfattas.

Hänvisningen till föräldraledighetslagen infördes eftersom artikel 3.1 f i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) föreskriver att skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn ska gälla även utstationerade arbetstagare, se propositionen Utstationering

av arbetstagare (prop. 1998/99:90 s. 21–22 och 40.) När utstationeringsdirektivet genomfördes konstaterades att regler som särskilt skyddar gravida och kvinnor som nyss har fött barn finns i föräldraledighetslagen. Bestämmelserna i 4 § första stycket om mammaledighet, 18–21 §§ om rätt till omplacering, 16–17 §§ om anställningsskydd och 22 § om skadestånd i föräldraledighetslagen ansågs vara sådana regler som enligt direktivet skulle gälla för utstationerade arbetstagare (prop. 1998/99:90 s. 19–22 och 40).

Utifrån hur bestämmelsen i artikel 3.1 f i utstationeringsdirektivet är formulerad bedömer regeringen att det inte finns skäl för att utstationeringslagen ska hänvisa till de nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer och repressalieförbud bl.a. i föräldraledighetslagen. Enligt regeringens bedömning är det inte heller någon annan bestämmelse i utstationeringsdirektivet som medför att en sådan hänvisning bör finnas. Regeringen uppfattar alltså inte att bestämmelser om missgynnande behandling av arbetstagare som tar sina materiella rättigheter enligt balansdirektivet i anspråk är sådana bestämmelser om diskriminering som ska gälla för utstationerade arbetstagare enligt artikel 3.1 g i utstationeringsdirektivet. De utsändande länderna är dessutom skyldiga att införa motsvarande bestämmelser på grund av balansdirektivet.

Hänvisningen i utstationeringslagen bör därför ändras så att de nya bestämmelserna i föräldraledighetslagen inte omfattas.

## 17 Personuppgiftsbehandling

**Regeringens bedömning:** EU:s dataskyddsförordning, lagen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av regleringen om flexibla arbetsformer och Diskrimineringsombudsmannens talerätt i ärenden om missgynnande behandling. Det behöver inte införas någon ytterligare reglering om denna behandling.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

### Skälen för regeringens bedömning

#### *Bestämmelser om personuppgiftsbehandling*

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), dataskyddsförordningen, ställer krav på att varje behandling av personuppgifter ska vila på en rättslig grund. I dataskyddsförordningen

räknas dessa rättsliga grunder upp i artikel 6.1. Behandling av personuppgifter är enligt denna artikel endast laglig om och i den mån som åtminstone ett av de villkor som räknas upp i artikeln är uppfyllt. De olika villkoren är i viss mån överlappande och kan därför vara tillämpliga samtidigt på en och samma behandling. Behandlingen är t.ex. laglig om den registrerade har lämnat sitt samtycke till att dennes personuppgifter behandlas för ett eller flera specifika ändamål (a), om behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som den personuppgiftsansvarige har (c), om behandlingen är nödvändig för att skydda intressen som är av grundläggande betydelse för den registrerade eller för en annan fysisk person (d) eller behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i myndighetsutövning (e).

När det gäller känsliga personuppgifter, dvs. uppgifter om t.ex. hälsa, medlemskap i fackförening eller sexuell läggning, är det enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen som utgångspunkt förbjudet att behandla sådana personuppgifter. I artikel 9.2 anges dock att förbudet inte ska tillämpas i ett antal uppräknade situationer. Några av dessa återges här. Förbudet ska enligt artikel 9.2 a inte tillämpas om den registrerade uttryckligen har lämnat sitt samtycke till behandlingen av personuppgifterna för ett eller flera specifika ändamål, utom då unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt föreskriver att förbudet i artikel 9.1 inte kan upphävas av den registrerade. Förbudet i artikel 9.1 ska enligt artikel 9.2 b inte heller tillämpas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt eller ett kollektivavtal som har antagits med stöd av medlemsstaternas nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs. Förbudet i artikel 9.1 ska enligt artikel 9.2 f inte heller tillämpas om behandlingen är nödvändig för att fastställa, göra gällande eller försvara rättsliga anspråk eller som en del av domstolarnas dömande verksamhet. Förbudet i artikel 9.1 ska enligt artikel 9.2 g inte heller tillämpas om behandlingen är nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse, på grundval av unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, vilken ska stå i proportion till det eftersträfvade syftet, vara förenligt med det väsentliga innehållet i rätten till dataskydd och innehålla bestämmelser om lämpliga och särskilda åtgärder för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen.

Lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, förkortad dataskyddslagen, innehåller bestämmelser som kompletterar dataskyddsförordningen på ett generellt plan i svensk rätt. Lagen är subsidiär i förhållande till annan lag eller förordning. Det innebär att om det finns avvikande bestämmelser i sektorsspecifika registerförfattningar ska de tillämpas framför motsvarande bestämmelser i dataskyddslagen. I anslutning till dataskyddslagen finns också förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning som innehåller bestämmelser som kompletterar dataskyddsförordningen och dataskyddslagen. Någon sektorsspecifik registerförfattning som reglerar

arbetsgivares behandling av personuppgifter vid en begäran om flexibla arbetsformer eller Diskrimineringsombudsmannens behandling av personuppgifter i ärenden om missgynnande behandling finns inte.

#### *Personuppgiftsbehandling vid begäran om flexibla arbetsformer*

De föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård om rättigheter kopplade till en begäran om flexibla arbetsformer och en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret kommer att medföra en ökad behandling av personuppgifter inom ramen för personaladministrativ verksamhet hos privata och offentliga arbetsgivare. De uppgifter som kan komma i fråga är t.ex. uppgifter om arbetstagaren, uppgifter om den närstående som vårdas eller uppgifter om arbetstagarens barn i samband med att arbetstagaren vid en begäran om flexibla arbetsformer anger hur den begärda förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg eller vid en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret anger vilka omständigheter som föranleder begäran. Särskilt vid hanteringen av en begäran om flexibla arbetsformer för en arbetstagare som vårdar en närstående kan det förekomma uppgifter som betecknas som känsliga enligt dataskyddsförordningen, t.ex. uppgifter om hälsotillståndet hos den som vårdas.

Som nämns i avsnitt 3 har *Integritetsskyddsmyndigheten* beretts tillfälle att yttra sig över ett utkast till lagrådsremiss, vars förslag i de här aktuella avseendena överensstämmer med förslagen i denna lagrådsremiss. Integritetsskyddsmyndigheten anser att det är svårt att utläsa vilka personuppgifter som kan behöva behandlas genom de föreslagna bestämmelserna och ställer sig tveksam till om bestämmelserna är tillräckligt preciserade och tydliga för att kunna vara en rättslig förpliktelse i den mening som avses i artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen. Enligt myndighetens bedömning skulle artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen kunna vara tillämplig i den utsträckning som behandlingen är nödvändig för att utföra uppgiften av allmänt intresse. Myndigheten anser att det utifrån en analys av bl.a. vilka personuppgifter som är nödvändiga att behandla för arbetsgivare bör övervägas om det i enlighet med artikel 6.3 i dataskyddsförordningen finns behov av särskilda bestämmelser för att säkerställa att den nationella rätten är proportionell mot det legitima mål som eftersträvas.

Behandling av personuppgifter är enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen laglig om behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. En förutsättning för behandlingen är enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen att den rättsliga förpliktelsen och syftet med behandlingen fastställs i unionsrätten eller den nationella rätten. Innebörden av det sistnämnda kravet bör vara att en förpliktelse inte kan läggas till grund för behandling av personuppgifter om syftet med behandlingen inte framgår. Det ska alltså vara möjligt för såväl den personuppgiftsansvarige som den registrerade att förstå varför behandlingen av personuppgifter ska ske, se propositionen Ny dataskyddslag (prop. 2017/18:105 s. 54). I 2 kap. 1 § dataskyddslagen finns en kompletterande bestämmelse till grunden rättslig förpliktelse som anger att personuppgifter får behandlas med stöd av

artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av bl.a. lag eller annan författning. Enligt förarbetena till dataskyddslagen kan även bestämmelser i civilrättsliga författningar utgöra eller medföra rättsliga skyldigheter, t.ex. bestämmelser i arbetsrättslig lagstiftning (prop. 2017/18:105 s. 53). För att arbetsgivaren ska kunna uppfylla sin skyldighet att besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer eller en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret enligt de föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård är personuppgiftsbehandling nödvändig. Den rättsliga förpliktelsen föreslås regleras i bestämmelser om arbetsgivares skyldigheter vid begäran om flexibla arbetsformer eller återgång till ursprungligt arbetsmönster i föräldraledighetslagen och i lagen om ledighet för närståendevård. Det kan möjligen ifrågasättas om de rättsliga förpliktelseerna är tillräckligt tydliga när det gäller den behandling av personuppgifter som krävs. Enligt regeringens bedömning är det dock möjligt för både den personuppgiftsansvarige och den registrerade att förstå varför behandlingen av personuppgifter ska ske.

Behandling av personuppgifter för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sina skyldigheter kan också stödja sig på den rättsliga grunden allmänintresse i artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen. Vid tillämpningen av artikeln spelar det ingen roll om den personuppgiftsansvarige är en offentlig eller en privat aktör (prop. 2017/18:105 s. 58). Enligt artikeln är behandling laglig om den är nödvändig för att fullgöra en uppgift av allmänt intresse. Allmänintresset kan enligt dataskyddsförordningen fastställas i civilrättslig lagstiftning där allmänintresset inbegriper socialt skydd, se skäl 45. Den nu föreslagna regleringen utgör civilrättslig lagstiftning för socialt skydd. En uppgift av allmänt intresse ska liksom en rättslig förpliktelse vara fastställd i unionsrätten eller i den nationella rätten. Regeringen bedömer att uppgiften följer av den föreslagna regleringen av arbetsgivares skyldigheter vid begäran om flexibla arbetsformer och återgång till ursprungligt arbetsmönster i föräldraledighetslagen och i lagen om ledighet för närståendevård. Den rättsliga grunden bedöms därför vara fastställd på det sätt som krävs (2 kap. 2 § dataskyddslagen). Regeringen bedömer därför att den rättsliga grunden enligt artikel 6.1 c och e är fastställd på det sätt som krävs enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen.

Enligt artikel 6.3 andra stycket i dataskyddsförordningen ska den nationella rätten uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas. Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att genomföra delar av balansdirektivet. Enligt artikel 1 i balansdirektivet fastställer direktivet minimikrav som syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv. För att genomföra balansdirektivet och därigenom uppnå syftet med direktivet behöver det införas bestämmelser om rättigheter för arbetstagare kopplade till en begäran om flexibla arbetsformer och en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret. Detta innebär att personuppgifter behöver behandlas i samband med hanteringen

av begäranden. Utan en sådan personuppgiftsbehandling kommer förutsättningarna för att tillgodose arbetstagares behov av flexibla arbetsformer att vara begränsade. De uppgifter som kan komma att behandlas är t.ex. uppgifter om arbetstagaren, uppgifter om den närstående som vårdas eller uppgifter om arbetstagarens barn. När det gäller uppgifter om den närstående som vårdas kan det t.ex. vara fråga om uppgifter om dennes hälsotillstånd. Så som regleringen är utformad behöver arbetstagaren dock inte lämna mer information om t.ex. hälsotillstånd än vad som behövs för att det ska framgå på vilket sätt som den begärda förändringen skulle underlätta för honom eller henne att ge omsorg. Det kan t.ex. vara fråga om att arbete på distans kan underlätta samvaron med en anhörig som är svårt sjuk på så sätt att det inte går åt någon tid för arbetstagaren att resa till och från arbetet. Intresset av att arbetstagare som har behov av flexibla arbetsformer av omsorgsskäl kan ges bättre möjligheter att efterfråga det väger tyngre än det intrång i den personliga integriteten lämnandet av dessa personuppgifter innebär. Regeringen gör bedömningen att de föreslagna bestämmelserna är proportionella mot de mål som eftersträvas.

När det gäller känsliga personuppgifter, dvs. uppgifter om t.ex. hälsa, är det enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen som utgångspunkt förbjudet att behandla sådana personuppgifter. Förbudet i artikel 9.1 ska enligt artikel 9.2 b inte tillämpas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt bl.a. unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs. I 3 kap. 2 § dataskyddslagen finns en generell reglering av behandling av personuppgifter med stöd av det undantag som gäller på arbetsrättens område enligt artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen (prop. 2017/18:105 s. 77–79). Enligt 3 kap. 2 § första stycket dataskyddslagen får känsliga personuppgifter behandlas med stöd av undantaget om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och inom områdena social trygghet och socialt skydd. Som skyddsåtgärd har i bestämmelsens andra stycke fastställts att personuppgifter som behandlas med stöd av första stycket får lämnas ut till tredje part endast om det inom arbetsrätten eller inom områdena social trygghet och socialt skydd finns en skyldighet för den personuppgiftsansvarige att göra det eller om den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

För att arbetsgivare ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt de föreslagna bestämmelserna om rättigheter kopplade till en begäran om flexibla arbetsformer och en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård kan behandling som innefattar uppgifter om känsliga personuppgifter om t.ex. hälsa vara nödvändig. Utan en sådan personuppgiftsbehandling bedöms inte arbetsgivare kunna fullgöra sina skyldigheter och därmed arbetstagare inte få sina behov av flexibla arbetsformer tillgodosedda. En arbetsgivare behöver t.ex. för att kunna ta ställning till en begäran om flexibla arbetsformer i vissa fall ta del av



uppgifter om en anhörigs hälsotillstånd. En arbetsgivare kan också behöva behandla personuppgifter om hälsa för att hälsoläget har förändrats för den närstående på ett sådant sätt att arbetstagaren inte längre är i behov av det förändrade arbetsmönstret. Sådan nödvändig behandling av känsliga personuppgifter bedöms vara tillåten med stöd av undantaget om nödvändig behandling i artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen och 3 kap. 2 § första stycket dataskyddslagen. Det finns enligt regeringen inte något behov av att införa ytterligare skyddsåtgärder för att uppfylla kraven i artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen.

Regeringen bedömer därför att EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av förslaget om flexibla arbetsformer.

### *Personuppgiftsbehandling hos Diskrimineringsombudsmannen*

Diskrimineringsombudsmannen föreslås få talerätt i ärenden om missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i ärenden om missgynnande behandling av skäl som har samband med flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen. De föreslagna bestämmelserna kommer att medföra en ökad behandling av personuppgifter inom ramen för anmälningar och ärenden hos myndigheten. De uppgifter som kan komma i fråga är t.ex. uppgifter om arbetstagaren och dennes personliga och ekonomiska förhållanden. Behandlingen är nödvändig för att Diskrimineringsombudsmannen ska kunna utöva sin talerätt och för att kunna fullgöra sina skyldigheter som har samband med ärendehantering.

Behandling av personuppgifter är enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen laglig om behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. Behandling av personuppgifter är enligt artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen också laglig om behandlingen är nödvändig för att bl.a. utföra en uppgift av allmänt intresse. En förutsättning för behandlingen enligt artikel 6.1 c och e är enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen att grunden för behandlingen fastställs i unionsrätten eller den nationella rätten. Syftet med behandlingen ska fastställas i den rättsliga grunden eller, i fråga om behandling enligt punkt e, vara nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse. I 2 kap. 1 § dataskyddslagen finns en kompletterande bestämmelse till grunden rättslig förpliktelse som anger att personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av bl.a. lag eller annan författning. I 2 kap. 2 § dataskyddslagen finns en kompletterande bestämmelse till grunden uppgift av allmänt intresse som anger att personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 e i dataskyddsförordningen om behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse som följer av bl.a. lag eller annan författning.

Den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av bestämmelserna om utökad talerätt för Diskrimineringsombudsmannen kommer att utföras som en följd av att behandlingen är nödvändig för att

fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige enligt lag. Regeringen bedömer också att denna personuppgiftsbehandling är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse som följer av lag. Den rättsliga förpliktelsen föreslås regleras i 16 § lagen om ledighet för närståendevård, 8 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och 25 § föräldraledighetslagen. Regeringen bedömer därför att den rättsliga grunden är fastställd på det sätt som krävs enligt artikel 6.3 i dataskyddsförordningen.

Enligt artikel 6.3 andra stycket i dataskyddsförordningen ska den nationella rätten uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas. Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att genomföra delar av balansdirektivet. Enligt artikel 1 i balansdirektivet fastställer direktivet minimikrav som syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv. För att genomföra balansdirektivet och därigenom uppnå syftet med direktivet behöver det införas ytterligare bestämmelser om talerätt för Diskrimineringsombudsmannen. Intresset av att Diskrimineringsombudsmannen ges rätt att föra talan för en arbetstagare väger tyngre än det intrång i den personliga integriteten som behandlingen av uppgifter inom ramen för talerätten innebär. Regeringen gör bedömningen att de föreslagna bestämmelserna är proportionella mot de mål som eftersträvas.

När det gäller känsliga personuppgifter, dvs. uppgifter om t.ex. hälsa, är det enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen som utgångspunkt förbjudet att behandla sådana personuppgifter. Förbudet i artikel 9.1 ska enligt artikel 9.2 g dock inte tillämpas om behandlingen är nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse, på grundval av unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt, vilken ska stå i proportion till det eftersträfvade syftet, vara förenligt med det väsentliga innehållet i rätten till dataskydd och innehålla bestämmelser om lämpliga och särskilda åtgärder för att säkerställa den registrerades grundläggande rättigheter och intressen. I 3 kap. 3 § dataskyddslagen finns bestämmelser om när känsliga uppgifter får behandlas av en myndighet med stöd av undantaget i artikel 9.2 g i dataskyddsförordningen. Enligt 3 kap. 3 § första stycket 1 dataskyddslagen får känsliga personuppgifter behandlas av en myndighet om uppgifterna har lämnats till myndigheten och behandlingen krävs enligt lag. Det är tillåtet för myndigheter att utföra sådan behandling av känsliga personuppgifter som krävs i myndigheternas verksamhet som en direkt följd av framför allt offentlighets- och sekretesslagens och förvaltningslagens (2017:900) bestämmelser om hur allmänna handlingar ska hanteras, exempelvis genom krav på diarieföring (prop. 2017/18:105 s. 194). Känsliga personuppgifter får också enligt 3 kap. 3 § första stycket 2 dataskyddslagen behandlas om behandlingen är nödvändig för handläggningen av ett ärende. Begreppen handläggning och ärende ska tolkas på samma sätt som enligt 1 § förvaltningslagens (prop. 2017/18:105 s. 194). Behandling av känsliga personuppgifter får enligt 3 kap. 3 § första stycket 3 också ske i annat fall om behandlingen är nödvändig med hänsyn till ett viktigt allmänt intresse och inte innebär ett otillbörligt intrång i den registrerades personliga integritet. I 3 kap. 3 § andra stycket dataskyddslagen finns en sökbegränsning som innebär att vid sådan

behandling som sker enbart med stöd av första stycket är det förbjudet att utföra sökningar i syfte att få fram ett urval av personer grundat på känsliga personuppgifter. Diskrimineringsombudsmannens behandling av känsliga personuppgifter, som t.ex. uppgifter om hälsa, som kan följa av talerätten är enligt regeringens bedömning nödvändig av hänsyn till ett viktigt allmänt intresse enligt artikel 9.2 g i dataskyddsförordningen och uppgifterna får därmed behandlas med stöd av detta undantag och med stöd av bestämmelserna i 3 kap. 3 § dataskyddslagen.

Regeringen bedömer därför att EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av förslaget om Diskrimineringsombudsmannens talerätt i ärenden om missgynnande behandling.

## 18 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

### 18.1 Tidpunkt för ikraftträdande

**Regeringens förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft den 2 augusti 2022.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna har några synpunkter på förslaget.

**Skälen för regeringens förslag:** Medlemsstaterna ska enligt artikel 20.1 i balansdirektivet sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 2 augusti 2022. Samma dag upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla och hänvisningar till det direktivet ska anses vara hänvisningar till balansdirektivet i enlighet med balansdirektivets bilaga. Lagändringarna bör därför träda i kraft den 2 augusti 2022.

### 18.2 Det behövs inte några övergångsbestämmelser

**Regeringens bedömning:** Det behövs inte några övergångsbestämmelser.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna har några synpunkter på bedömningen.

**Skälen för regeringens bedömning:** På arbetsrättens område är det relativt vanligt att tvingande regler till skydd för arbetstagare får genomslag även i förhållande till befintliga avtal. De nya bestämmelserna

bör tillämpas på alla anställningar oavsett när de har ingåtts. Skulle bestämmelserna i stället gälla endast anställningsavtal som ingås efter ikraftträdandet skulle det ta alltför lång tid innan de får genomslag. Någon särskild övergångsbestämmelse för att åstadkomma det behövs inte enligt regeringens bedömning.

De föreslagna bestämmelserna innebär att arbetstagare tillförs nya rättigheter och omfattas av nya skyddsbestämmelser. Dessa bör bara tillämpas på förhållanden som inträffar efter ikraftträdandet.

Bestämmelserna som reglerar en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl bör alltså gälla i förhållande till en sådan begäran om flexibla arbetsformer som görs från och med ikraftträdandet. Anställningstid före ikraftträdandet bör dock få tillgodoräknas i kvalifikationstiden på sex månader.

Repressalieförbudet bör tillämpas på repressalier som vidtas efter ikraftträdandet. Det bör dock inte finnas något hinder mot att förbudet får gälla repressalier på grund av en arbetstagares åtgärd före ikraftträdandet för det fall att arbetstagaren har påtalat eller väckt talan om förhållanden som skyddades av bestämmelserna då. Eftersom repressalieförbudet förutsätter att det finns rättigheter att genomdriva eller ta i anspråk kommer det i praktiken inte att kunna avse t.ex. en begäran om flexibla arbetsformer som har gjorts före ikraftträdandet. Däremot kan det tänkas kunna tillämpas i förhållande till en talan som har väckts om föräldraledighet.

Bevisbörderegeln bör tillämpas i förhållande till uppsägningar eller avskedanden som vidtas efter ikraftträdandet. Detsamma gäller bestämmelsen om rätt att under vissa förutsättningar få besked om skälen för åtgärden.

Diskrimineringsombudsmannens talerätt bör kunna omfatta ageranden från arbetsgivarens sida som har skett före ikraftträdandet i fråga om sådana handlingar som redan skyddas av bestämmelser i de relevanta författningarna. När det gäller de nya materiella bestämmelserna som föreslås kan Diskrimineringsombudsmannen dock bara föra talan i fråga om sådana handlingar från arbetsgivarens sida som har skett efter ikraftträdandet av de materiella bestämmelserna.

För att ovanstående ska gälla behövs det enligt regeringens bedömning inte några övergångsbestämmelser.

## 19 Konsekvenser

Syftet med balansdirektivet är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet. För att uppnå syftet föreskriver direktivet individuella rättigheter dels i fråga om pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, dels flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Avsikten är att det ska bli lättare för sådana arbetstagare att förena arbete och familjeliv.

Balansdirektivet föreskriver en rätt till ledighet från arbetet för pappor eller motsvarande medförälder och för föräldrar. Det ger också en rätt för

arbetstagare att vara lediga för vård av anhörig och frånvarande på grund av trängande familjeskäl. En arbetstagares rätt till ledighet får enligt direktivet beräknas i proportion till arbetstagarens fastställda arbetstid.

## 19.1 Handlingsutrymme enligt direktivet

Balansdirektivet är ett s.k. minimidirektiv, vilket innebär att medlemsländerna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för arbetstagarna än de som följer av direktivet.

Genomförandet av direktivet ska enligt artikel 16 inte motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av direktivet. Förbudet mot en sådan sänkning av skyddsnivån ska inte påverka medlemsstaternas och arbetsmarknadens parter rätt att, om förhållandena ändras, anta andra lagar, författningar eller avtalsbestämmelser än de som gäller den 1 augusti 2019, under förutsättning att minimikraven i direktivet uppfylls.

## 19.2 Vilka som berörs av förslagen

Förslaget om flexibla arbetsformer berör arbetstagare som är föräldrar med barn som inte har fyllt åtta år och arbetstagare som vårdar en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren.

Regeringens övriga förslag för arbetstagare som är föräldrar, såsom en utvidgad skyldighet för arbetsgivare att ange skäl för uppsägning och represalieförbudet, berör även arbetstagare som har barn som inte har fyllt tolv år om barnen är födda 2014 eller senare. För dessa barn är det möjligt att få föräldrapenning och därmed vara föräldraledig tills barnet har fyllt tolv år. Förslagen kan även beröra föräldrar till barn som är äldre än 12 år i de fall tillfällig föräldrapenning och omvårdnadsbidrag lämnas till barn äldre än 12 år. Dock kan föräldrar med barn upp till 12 år förväntas ha ett mer regelbundet uttag av föräldrapenningförmåner och förväntas använda föräldraledighet i högre utsträckning.

Övriga förslag för anhörigvårdare berör den personkrets som lagen om ledighet för närståendevård omfattar, dvs. de arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk.

Alla arbetsgivare och företag kan potentiellt omfattas av förslaget då de som har eller kommer att ha anställda som är föräldrar eller vårdar en närstående i enlighet med förutsättningarna ovan påverkas av förslagen. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) företagsdatabas uppgick antalet företag med anställda 2021 till ca 323 000, varav ca 313 000 företag med färre än 50 anställda vilka brukar klassas som små företag.

Alla anställda kan också potentiellt omfattas av regeringens förslag. De anställda som någon gång under sin anställningstid har rätt till ledighet eller möjlighet att begära flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen eller lagen om ledighet för närståendevård samt rätt till ledighet enligt lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kommer att omfattas av regeringens olika förslag.

SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik visar att antal anställda i Sverige tredje kvartalet 2021 totalt uppgick till 4 908 000, varav 2 393 000 kvinnor och 2 515 000 män. Regeringens förslag skulle således kunna beröra 4 908 000 anställda i Sverige.

## **Förslagen för arbetstagare som är föräldrar**

Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar fanns det ca 2 miljoner anställda med barn som är högst 18 år i Sverige 2020. För att kunna uppskatta hur många arbetstagare och företag som omfattas av förslagen för föräldrar används SCB:s statistik, Registret över totalbefolkningen och Sysselsättningsregistret. Statistikredovisningen nedan avser antal anställda vårdnadshavare med barn under åtta år och barn mellan åtta och tolv år för tidsperioden 2014–2020, totalt och uppdelat på sektor. Observera att en person kan ha barn i båda åldersgrupperna och är i så fall dubbelt redovisad. Statistiken utgår från kvinnor och män som har vårdnaden om barn. Även de som inte har vårdnaden men som är föräldrar eller därmed likställda kan använda föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. När det gäller tillfällig föräldrapenning kan även andra arbetstagare omfattas i vissa fall.

Antalet anställda med barn under åtta år har ökat från ca 950 000 år 2014 till 990 000 år 2020, varav hälften kvinnor och hälften män. Regeringens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta närmare 1 000 000 arbetstagare, varav hälften kvinnor och hälften män.

Anställda med barn under tolv år har ökat från ca 1 600 000 år 2014 till 1 725 000 år 2020. Under samtliga sju år har det varit omkring 30 000 fler kvinnor än män per år. Regeringens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta 1 725 000 arbetstagare, varav något fler kvinnor än män.

I kommunsektorn har antalet anställda med barn under åtta år ökat något från 2014 till ca 190 000 år 2020. Av dessa var närmare 150 000 kvinnor och drygt 40 000 män. Regeringens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 190 000 arbetstagare i kommunsektorn, som till största delen utgörs av kvinnor. Antalet anställda i kommunsektorn med barn som är yngre än tolv år har också ökat något under sjuårsperioden och uppgick 2020 till ca 350 000. Av dessa var 275 000 kvinnor och drygt 75 000 män. Regeringens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta ca 350 000 arbetstagare i kommunsektorn, varav 275 000 kvinnor och 75 000 män.

I regionsektorn har antalet anställda med barn under åtta år vuxit från 57 000 år 2014 till 65 000 år 2020, varav 50 000 kvinnor och 15 000 män. Regeringens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 65 000 arbetstagare i regionsektorn, varav 45 000 kvinnor och 15 000 män.

Antalet anställda i regionsektorn med barn under tolv år har ökat varje år från 2014 till 2020 då antalet var ca 115 000, varav 89 000 kvinnor och 25 000 män. Regeringens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta ca 115 000 arbetstagare i regionsektorn, varav 89 000 kvinnor och 25 000 män.

I den statliga sektorn har antalet anställda med barn under åtta år uppgått till drygt 60 000 varje år 2014–2020, varav drygt hälften kvinnor och

knappt hälften män. Regeringens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 60 000 arbetstagare i statlig sektor, varav hälften kvinnor och hälften män.

Antalet anställda i statlig sektor med barn under tolv år har ökat från ca 100 000 år 2014 till 110 000 år 2020. År 2020 var det 60 000 kvinnor och drygt 50 000 män. Regeringens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta ca 110 000 arbetstagare i statlig sektor, varav 60 000 kvinnor och 50 000 män.

I den privata sektorn ökade antalet anställda med barn under åtta år med närmare 30 000 personer 2014–2019, för att under 2020 minska med 13 000. År 2020 uppgick antalet till drygt 670 000 anställda. Av dessa var ca 260 000 kvinnor och 410 000 män. Regeringens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 670 000 arbetstagare i privat sektor, varav 260 000 kvinnor och 410 000 män. Det bör dock beaktas att antalet anställda med barn i den privata sektorn förväntas öka när konjunkturen förbättras.

Antalet anställda i privat sektor med barn under tolv år var 2014 ca 1 100 000 och har därefter ökat till närmare 1 150 000 anställda 2020, varav 450 000 kvinnor och 700 000 män. Regeringens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta ca 1 150 000 arbetstagare i privat sektor, varav 450 000 kvinnor och 700 000 män.

SCB:s statistik visar att antalet företag i privat sektor med anställda med barn under åtta år har varit omkring 110 000 per år 2014–2020, varav ca 100 000 varit företag med färre än 50 anställda. Regeringens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 110 000 företag, som till största delen består av små företag. Antalet företag i privat sektor med barn upp till tolv år var ca 195 000 år 2014 och har ökat något varje år fram till 2020 då antalet uppgick till 200 000 företag. Av dessa hade närmare 185 000 färre än 50 anställda och drygt 16 000 hade fler än 50 anställda. Regeringens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta ca 200 000 företag, som till största delen består av små företag.

## **Förslagen för arbetstagare som vårdar närstående**

Hur många arbetstagare som omfattas av regeringens förslag för arbetstagare som vårdar närstående är svårt att beräkna. Det finns såvitt regeringen känner till inte någon tillgänglig statistik för hur många arbetstagare som potentiellt skulle kunna begära närståendepenning och få det eller hur många som skulle kunna ingå i den snävare personkretsen i bestämmelserna om flexibla arbetsformer. Det som finns tillgängligt är hur många som har tagit ut närståendepenning och därmed avstått från förvärvsarbete i samband med vården.

Av Försäkringskassans statistik framgår att 2020 var det totalt 15 082 personer som fick närståendepenning, varav 10 859 kvinnor och 4 223 män. Totalt togs 159 549 dagar ut, varav 114 983 av kvinnor och 44 567 av män.

Antalet vårdare som har tagit ut närståendepenning har legat mellan 15 500 och 17 000 de senaste fem åren. Regeringens förslag bedöms inte i någon större omfattning leda till att fler arbetstagare tar ut närståendepenning. En uppskattning är därför att det är 15 500–17 000

arbetstagare per år som kommer att vara lediga enligt lagen om ledighet för närståendevård och därmed omfattas av regeringens förslag. När det gäller förslaget om flexibla arbetsformer bedöms att det är färre än så som kommer att omfattas eftersom det krävs att arbetstagaren vårdar en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Hur många företag som har anställda som skulle kunna vara lediga för närståendevård eller omfattas av förslaget om flexibla arbetsformer för arbetstagare som vårdar en närstående är ännu svårare att beräkna. Om alla arbetstagare som skulle kunna omfattas arbetar på olika företag kommer 15 500–17 000 företag att beröras. 15 500–17 000 arbetstagare utgör ca 0,3 procent av det totala antalet anställda som enligt SCB:s statistik som redovisas ovan är 4 908 000. Det ger också en bild av att förslagen i förhållande till totala antalet företag inte kommer att beröra så många företag.

### 19.3 Konsekvenser för enskilda och arbetstagare

#### **Flexibla arbetsformer**

Förslaget om flexibla arbetsformer innebär inte en rätt för den enskilda arbetstagaren att få flexibla arbetsformer, utan det är arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte. Konsekvenserna av förslaget beror därför på om arbetsgivaren beviljar en begäran eller inte. Under förutsättning att arbetsgivaren beviljar en begäran innebär förslaget en möjlighet till ökad flexibilitet i arbetet för de arbetstagare som berörs.

Att bestämmelser om flexibla arbetsformer införs bedöms öka medvetenheten hos enskilda om att möjligheten att begära flexibla arbetsformer finns. En ökad medvetenhet om denna möjlighet bedöms i sin tur leda till att fler begär och också beviljas flexibla arbetsformer. Det innebär att fler arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående får ett större inflytande över sin arbetssituation och t.ex. kan arbeta på distans eller med ett för dem anpassat arbetsschema. Detta förmodas leda till en bättre balans mellan arbete och privatliv på så sätt att det kan underlätta för arbetstagaren att t.ex. arbeta under de tider förskolan är öppen eller att genom distansarbete minska tidsåtgången för resor till och från arbetet.

Den föreslagna möjligheten att begära flexibla arbetsformer bedöms få större effekt på områden där det inte finns liknande bestämmelser i kollektivavtal. På de områdena finns det redan en medvetenhet hos arbetstagarna om möjligheten att t.ex. påverka arbetstidens förläggning eller arbeta på distans. Enligt uppgifter från utredningens referensgrupp gäller detta framför allt för tjänstemän och akademiker.

I betänkandet (SOU 2020:81 s. 237) framkommer att det till utredningen också har framförts att i de fall där det redan finns liknande bestämmelser i kollektivavtal kan förslaget leda till att arbetsgivare inte längre kommer att vilja träffa någon överenskommelse i och med att lagförslaget innebär att kraven på arbetsgivaren höjs. Det anses också medföra en risk för att arbetsgivaren avslår begäran utifrån stöd i lag i stället för att nå lösningar inom ramen för befintliga kollektivavtalsregleringar.



## Övriga förslag

### Förbud mot missgynnande och repressalier

Regeringen föreslår att en arbetstagare som begär flexibla arbetsformer ska omfattas av förbuden mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen. Även i lagen om ledighet för närståendevård ska arbetstagare som begär flexibla arbetsformer vara skyddade mot missgynnande behandling. Förslaget stärker enskilda arbetstagares skydd, vilket kan leda till att fler tar de rättigheter som grundar sig på balansdirektivet i anspråk.

Repressalieförbud föreslås införas i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Repressalieförbudet stärker arbetstagares möjlighet att framföra klagomål eller driva igenom sina rättigheter utan att riskera att utsättas för ogynnsam behandling. Det kan göra att arbetstagare i större utsträckning än tidigare vågar påtala när de anser att arbetsgivaren har agerat i strid med någon bestämmelse i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

### Utökat skydd i lagen om ledighet för närståendevård

Regeringen lämnar tre förslag avseende arbetstagare som är lediga för närståendevård där bestämmelser med motsvarande innebörd redan finns i föräldraledighetslagen.

Att en arbetstagare som har varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och även ha rätt att ta del av eventuella förbättringar som har skett under frånvaron ökar skyddet för den som har varit ledig och bedöms medföra en minskad risk för att arbetstagaren bli negativt särbehandlad vid en återkomst till arbetet. Genom ett ökat skydd bedöms också möjligheten till att ledigheten utnyttjas öka. Om en arbetstagare vet att han eller hon får komma tillbaka till ett likvärdigt arbete och inte går miste om några förbättringar på arbetsplatsen, ökar incitamenten för att använda sig av rätten till ledighet enligt lagen.

Att det införs en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård om arbetstagaren blir uppsagd eller avskedad bedöms innebära en sänkt tröskel för den arbetstagare som vill driva sin sak i domstol, vilket kan leda till att fler arbetstagare väljer att göra det. Det bör också öka arbetsgivares incitament att följa lagen.

Att Diskrimineringsombudsmannen föreslås få föra talan för en enskild arbetstagare i tvister enligt missgynnandeförbuden i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl innebär att enskilda arbetstagare i större utsträckning kan få hjälp att få rätt gentemot arbetsgivaren, vilket i sin tur också kan öka arbetsgivarens incitament att tillämpa bestämmelserna i dessa lagar på ett korrekt sätt.

### Arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen

Vissa arbetstagare omfattas inte av hela eller delar av anställningsskyddslagen. Två av förslagen läggs fram för att arbetstagare som inte

omfattas av anställningsskyddslagen ska få det skydd vid föräldraledighet och ledighet för närståendevård som balansdirektivet föreskriver. Det gäller förslagen om skyldighet för arbetsgivaren att uppge skäl för en uppsägning eller ett avskedande och förslaget att arbetstagare som begär flexibla arbetsformer ska omfattas av förbuden mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård. Vilka arbetstagare som inte omfattas av hela eller delar av anställningsskyddslagen framgår av lagens 1 §. Det är arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning och arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Regeringens förslag innebär alltså att det endast är dessa arbetstagare som får ett starkare skydd i förhållande till gällande rätt. För dem antas förslaget om att arbetsgivaren på begäran ska uppge skäl för uppsägningen eller avskedandet innebära bättre förutsättningar att bilda sig en uppfattning om huruvida avslutandet av anställningen skett på oriktiga grunder. Detta ger arbetstagaren möjlighet att fatta ett mer välgrundat beslut i frågan om det finns några utsikter till framgång om beslutet angrips.

## 19.4 Konsekvenser för arbetsgivare och företag

Av skälen till balansdirektivet framgår att medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet bör undvika att påföra sådana administrativa, finansiella eller rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag eller utgör en överdriven börda för arbetsgivarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att genomgripande utvärdera inverkan av sina genomförandeåtgärder på små och medelstora företag för att säkerställa att alla arbetstagare behandlas lika och att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, med särskilt fokus på mikroföretag, och att onödiga administrativa bördor undviks.

Då balansdirektivet föreskriver en individuell rätt till pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig samt till rätten att begära flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare är det regeringens bedömning att samma regler måste gälla för alla arbetsgivare så att alla arbetstagare behandlas lika oavsett var de arbetar. Direktivet måste med andra ord genomföras för alla företag, oavsett storlek. Något utrymme att ta särskild hänsyn till mindre företags förutsättningar, genom att t.ex. föreslå olika regler för mindre och större företag finns därför inte.

Administrativa kostnader kan ibland innebära en större börda för små arbetsgivare än för stora. Mindre arbetsgivare kan också ha mer begränsade ekonomiska, tekniska och personella resurser.

Regeringen bedömer att förslaget inte kommer att påverka företagens konkurrensförhållanden eftersom förslaget gäller för samtliga företag.

## Flexibla arbetsformer

De nya bestämmelserna innebär en ökad regelbörda för arbetsgivare, inom såväl privat som offentlig sektor. Förslaget ålägger arbetsgivaren att besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer och motivera ett eventuellt avslagsbeslut samt att besvara en begäran om att få återgå till ursprungligt arbetsmönster i förtid.

Det ställs inte några formella krav på motiveringen och bestämmelserna innehåller inte något krav på skriftlighet. De föreslagna bestämmelserna bedöms därför inte vara alltför betungande för arbetsgivare. De flesta arbetsgivare svarar också med all sannolikhet redan i dag på frågor av den här typen från sina anställda.

På grund av risken att krävas på skadestånd kan det förväntas att arbetsgivare vill dokumentera att lagstiftningen har följts. Det bedöms medföra att arbetsgivare behöver anpassa sina administrativa rutiner till de nya reglerna, vilket innebär ökade kostnader. För mindre arbetsgivare kan det innebära större kostnader än för större som redan har liknande rutiner och administrativ personal på plats.

När arbetsgivaren får en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl från en arbetstagarare behöver ansvarig person ta reda på om det är möjligt att bevilja begäran utifrån både arbetsgivarens och arbetstagarens behov. Därefter kommer ett svar att behöva lämnas, som ska motiveras vid avslag, och en eventuell skriftlig dokumentation kommer att ske. Utifrån det uppskattar regeringen att framtagandet av ett svar kommer att ta 5–30 minuter. Lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter och semesterlön för en lönehandläggare på ett företag kan uppskattas till 41 000 kronor i månaden. Uträkningen är från betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25). Per timme är kostnaden 245 kronor (41 000 kronor/168 timmar per månad är ca 245 kronor) vilket innebär att kostnaden för att besvara en begäran är mellan 20 kronor och 123 kronor. Om beslutet fattas av en person på chefsnivå med högre lön bedöms kostnaden bli högre och även tidsåtgången något längre då frågan kan behöva hanteras på flera nivåer, t.ex. inom kommun- och regionsektorn.

*Regelrådet* har framfört att utöver den faktiska tiden för att upprätta själva svaret, som såvitt *Regelrådet* kan bedöma är något lågt räknad, behöver företaget sätta sig in i det nya regelverket i stort och ändra sina rutiner. *Regelrådet* framhåller att tidsåtgången för det är avsevärt större än att upprätta ett svar i ett enskilt ärende. Eftersom det i betänkandet konstateras att regelbördan blir tyngre i och med förslaget hade *Regelrådet* gärna sett utförligare resonemang med uppskattad tidsåtgång kring fler delar där förslagsställaren har konstaterat en tyngre regelbörda. Regeringen kan konstatera att förslagen inte går längre än vad som krävs för att genomföra balansdirektivet. Bestämmelserna torde därför vara nödvändiga för att uppnå sitt syfte till lägsta möjliga kostnad för företagen.

Arbetsgivare som har kollektivavtal med liknande bestämmelser kommer inte att påverkas lika mycket då de redan har utarbetade rutiner för den här typen av frågor. Initialt kan det dock innebära att de behöver lägga tid på att komma fram till hur reglerna förhåller sig till varandra.

År 2017 beräknades 30 procent av företagen med fler anställda än ägaren själv vara anslutna till en arbetsgivarorganisation. Ett annat sätt att

beskriva kollektivavtalstäckningen är hur många anställda som omfattas av kollektivavtal. Siffror från 2019 visar att 90 procent av samtliga anställda i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal. Inom privat sektor var täckningsgraden 85 procent och i offentlig sektor 100 procent (Medlingsinstitutets årsrapport 2021). Det finns inte någon sådan statistik att tillgå gällande hur många arbetstagare som omfattas av kollektivavtalade bestämmelser om flexibla arbetsformer.

Förslaget bedöms inte påverka arbetsgivares möjlighet att få arbetskraftsbehovet tillgodosett då det inte innebär någon utökad rätt till flexibla arbetsformer eller till att gå ner i arbetstid. Ytterst är det arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte.

## Övriga förslag

De föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kommer att vara skadeståndssanktionerade. För företagen innebär förslagen fler regler att förhålla sig till. Att bestämmelserna är skadeståndssanktionerade gör att det finns en risk för domstolsprocesser vilket kan leda till ökade kostnader.

Att en bevislätnadsregel för arbetstagaren införs i lagen om ledighet för närståendevård för uppsägningar och avskedande bedöms också kunna leda till något ökade processkostnader och en svagare ställning för arbetsgivaren i sådana mål. Effekterna bedöms dock inte bli särskilt stora då det antal arbetstagare som omfattas av lagen är få och det såvitt regeringen känner till hittills endast har förekommit ett fåtal tvister i mål om lagen om ledighet för närståendevård i Arbetsdomstolen, om ens något.

Att en arbetstagare som varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete och även ha rätt att ta del av eventuella förbättringar som har inträffat under ledigheten bedöms innebära en viss inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt på motsvarande sätt som gäller för de arbetstagare som har varit föräldralediga.

Att arbetsgivaren med regeringens förslag får en skyldighet att vid uppsägning eller avskedande under vissa förutsättningar ge ett skriftligt svar även till de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen bedöms inte vara betungande. Det bedöms inte heller vara förenat med annat än mindre kostnader då det endast är en liten personkrets som omfattas och rutiner för detta redan finns på plats med anledning av motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Att Diskrimineringsombudsmannen får en utökad talerätt i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl bedöms endast påverka företagen marginellt då antalet mål bedöms bli få till antalet. Se vidare om detta i avsnitt 19.6.

## 19.5 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

I samband med genomförandet av förslagen i svensk rätt bedöms arbetsmarknadens parter komma att spela en betydelsefull roll för att sprida information om de nya bestämmelserna.

Parterna kommer också att behöva utvärdera de nya bestämmelserna i förhållande till gällande kollektivavtal liksom i eventuella förhandlingar om nya överenskommelser. Bestämmelser om olika typer av flexibla arbetsformer finns i ett antal kollektivavtal inom olika branscher. Då förslaget inte innebär en rätt till flexibla arbetsformer bedöms de inte direkt påverka gällande kollektivavtalade bestämmelser.

De föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kommer att vara skadeståndssanktionerade. Detta bedöms kunna ge upphov till tvister som arbetsmarknadens parter kommer att vara inblandade i, både vad gäller tvisteförhandlingar och domstolsprocesser.

## 19.6 Konsekvenser för staten

### **Flexibla arbetsformer**

Förslaget om flexibla arbetsformer innebär inte en rätt för den enskilda arbetstagaren att få flexibla arbetsformer, utan det är arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte. Som framgår ovan bedöms förslaget öka medvetenheten om möjligheten att begära flexibla arbetsformer, vilket kan leda till att fler arbetstagare begär och beviljas förändringar i arbetsmönstret. En sådan utökad möjlighet till flexibla arbetsformer skulle kunna medföra att fler som i dag är lediga på deltid för att vårda barn eller en närstående i stället kan arbeta heltid, men med flexibla arbetsformer. Det skulle i sin tur öka arbetskraftsdeltagandet, vilket påverkar samhälls-ekonomi positivt.

Eftersom gällande rätt redan innebär att arbetstagare som är föräldrar eller vårdar en närstående har rätt till delledighet bedöms förslaget inte leda till att fler arbetar deltid och därför inte heller till några samhällsekonomiska konsekvenser i form av färre arbetade timmar.

Förslaget bedöms inte få några konsekvenser för det offentliga finanserna.

### **Övriga förslag**

#### **Domstolarna**

Regeringen föreslår nya bestämmelser i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl med skadestånd som sanktion. Det kan potentiellt leda till fler tvister och därmed ökad tillströmning av mål till domstolarna.

Eftersom tvisterna är arbetstvister kommer en viss måltillströmning att ske till tingsrätt som är första instans om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal eller om arbetstagaren inte är med i en arbetstagarorganisation. Den större delen av tvisterna kommer emellertid att handläggas i Arbetsdomstolen som i huvudsak är första instans när

parterna är bundna av kollektivavtal och dit tvister som väckts i tingsrätt överklagas. Arbetsdomstolen är också första instans i de arbetstvister som Diskrimineringsombudsmannen driver. Förslaget påverkar inte förvaltningsdomstolarna.

Regeringens bedömning är att ökningen inte kommer att vara så stor att det behövs några ökade anslag till tingsrätterna eller för Arbetsdomstolen. De marginella kostnadsökningar som förslaget kan innebära för domstolarna bedöms därför rymmas inom befintliga anslag.

### **Diskrimineringsombudsmannen**

Den utökade talerätt för enskilda arbetstagare som Diskrimineringsombudsmannen föreslås få i vissa tvister enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl är subsidiär i förhållande till arbetstagarorganisationernas primära talerätt. Av Arbetsdomstolens årsredovisning från 2019 framgår att inte någon tvist har handlat om dessa lagar under åren 2017–2019. Uppgifterna baseras i huvudsak på vad den som har väckt talan i Arbetsdomstolen eller som har överklagat ett avgörande från tingsrätt har angett att tvisten rör. Det gör att något mål, helt eller delvis, ändå kan ha gällt dessa lagar. I refererad praxis finns också endast ett fåtal avgöranden. Därför bedöms antalet tvister i vilka Diskrimineringsombudsmannen föreslås få talerätt vara få till antalet. Förslaget bedöms därmed innebära endast marginella kostnadsökningar som rymms inom myndighetens befintliga anslag.

### **Övrigt**

Övriga förslag förmodas inte få effekter på det offentliga finanser. I egenskap av arbetsgivare påverkas staten av förslagen avsnitt 19.4.

## **19.7 Konsekvenser för kommuner och regioner**

I egenskap av arbetsgivare påverkas kommuner och regioner av förslagen, se avsnitt 19.4. I övrigt bedöms förslaget inte påverka kommuner och regioner.

## **19.8 Konsekvenser för jämställdhet**

### **Flexibla arbetsformer**

Eftersom förslaget om flexibla arbetsformer inte innebär en rätt till flexibla arbetsformer blir konsekvenserna av förslaget, som framgår ovan, beroende av i vilken utsträckning arbetsgivare beviljar flexibla arbetsformer.

Det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än att män gör det. Enligt regeringens bedömning i avsnitt 19.3 kan förslaget leda till en ökad medvetenhet om att det finns möjlighet att begära flexibla arbetsformer. Om det också leder till att flexibla arbetsformer tillämpas i ökad utsträckning, skulle det kunna leda till att arbetstagare får möjlighet att gå

upp i arbetstid. Förslaget får i så fall positiva konsekvenser för jämställdheten. För de arbetstagare, oftast kvinnor, som valt att gå ner i arbetstid för att ta hand om barn eller vårda en närstående skulle i stället möjligheten till t.ex. mer arbete hemifrån eller ett inflytande över arbetsschemat kunna möjliggöra en ökad sysselsättningsgrad. Att fler kvinnor går upp i arbetstid innebär bättre förutsättningar för bl.a. karriärmöjligheter och en god löneutveckling.

Förslaget skulle också kunna bidra till ökad jämställdhet om fler män kan ta ett större omsorgsansvar på grund av att de får möjlighet till flexibla arbetsformer.

Om kvinnor använder sig av möjligheten till flexibla arbetsformer i större utsträckning än män skulle det emellertid kunna medföra att de fortsatt tar en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket skulle motverka strävan efter en mer jämn fördelning och därmed påverka jämställdheten negativt.

## **Övriga förslag**

Regeringens förslag gör inte någon skillnad på kvinnor och män. De omfattar också alla sektorer och branscher, både de mans- och kvinnodominerade. Eftersom kvinnor tar ut mer föräldraledighet än män kommer emellertid fler kvinnor att träffas av regeringens förslag för föräldrar. Detta gäller också för förslagen i lagen om ledighet för närståendevård, som också kommer att påverka fler kvinnor än män då drygt 70 procent av dem som har tagit ut närståendepenning varit kvinnor avsnitt 19.2. Kvinnor kan därför i större utsträckning förväntas ha nytta av det starkare skydd som förslagen innebär.

Att skyddet för arbetstagare som är föräldrar eller vårdar anhöriga på arbetsmarknaden stärks kan i sin tur innebära ett förändrat beteendemönster på längre sikt. Fler arbetstagare kan komma att känna sig trygga på arbetsmarknaden och därför välja att stanna kvar i större utsträckning. Det bedöms gynna de kvinnor som i dag t.ex. arbetar deltid eller helt avstår från att arbeta för att ta hand om hem, barn och närstående. Ett ökat skydd och en ökad trygghet på arbetsmarknaden kan också på längre sikt bidra till att fler män väljer att ta ut föräldraledighet och ledighet för närståendevård i en större utsträckning, då risken för att missgynnas minskar. På så sätt kan männen ta en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket ger kvinnorna mer tid för avlönat arbete.

## **19.9 Förslagets förhållande till EU-rätt och internationell rätt**

### **EU-rätt**

Regeringens förslag genomför balansdirektivet. De förslag som lämnas är de som bedöms nödvändiga för att genomföra direktivet. De föreslagna bestämmelserna är utformade så att de ska hålla sig inom EU-rättens ramar och de bedöms vara förenliga med relevant EU-rätt.

Jämställdhet är en av de grundläggande principerna i EU. Enligt artikel 3.3 andra stycket fördraget om Europeiska unionen ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Även enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan män och kvinnor säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. I artikel 33 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap. Det föreskrivs också en rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att familjeliv och yrkesliv ska kunna förenas. Förslaget bedöms vara förenliga med EU-fördragen. De bedöms också ligga i linje med principerna om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv i principerna 2 och 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.

Utöver föräldraledighetsdirektivet, som kommer att upphöra när balansdirektivet träder i kraft, finns det flera EU-direktiv inom området jämställdhet och arbetsvillkor som behandlar frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv. Till exempel är det lika-behandlingsdirektivet, som handlar om lika möjligheter och lika-behandling av kvinnor och män i arbetslivet och mammaledighetsdirektivet, om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar som handlar om att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG och rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS. Förslaget bedöms vara förenligt med dessa direktiv.

## **Internationella arbetsorganisationen**

Internationella arbetsorganisationen (ILO) har flera instrument som är relevanta i förhållande till åtgärder för att främja jämställdhet i arbetslivet.

Konvention (nr 156) om jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare: arbetstagare med familjeansvar har ratificerats av Sverige, se propositionen med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sextiosjätte och sextiosjunde möten, m.m. (prop. 1981/82:166). Enligt artikel 3 i konventionen ska medlemsstaterna i sin nationella politik sträva efter att göra det möjligt för personer med familjeansvar som har eller önskar få förvärvsarbete att utöva sin rätt att göra detta utan att utsättas för diskriminering och, så långt det är möjligt, utan konflikt mellan yrkes- och familjeansvar. Enligt artikel 8 ska inte familjeansvar som sådant utgöra giltig orsak för en anställnings upphörande. Förslaget ligger enligt regeringens bedömning väl i linje med konventionen.

Även konvention (nr 100) angående lika lön och konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning är av intresse. Konvention nr 111 är en av ILO:s kärnkonventioner. Av artikel 2



i konventionen följer en skyldighet att utforma och tillämpa en nationell politik för att främja likställdhet och avskaffa diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. I artikel 1.1 a definieras diskriminering som varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd att likställdhet med avseende på möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgörs eller beskärs. Av artikel 2.1 i konvention nr 100 följer att medlemsstaterna ska trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Även i förhållande till dessa konventioner gör regeringen bedömningen att de förslag som lämnas är i linje med konventionerna.

Även konvention (nr 175) om deltidarbete är av visst intresse. Där ställs det krav på åtgärder för att säkerställa att deltidarbetande ges samma skydd som jämförbara heltidarbetande med avseende på diskriminering i anställning och yrkesutövning (artikel 4 c).

I sammanhanget kan nämnas att Sverige inte har ratificerat konvention (nr 183) om skydd vid havandeskap och barnsöd som dock främst behandlar närliggande frågor som mammaledighet. Till konventionen hör också en rekommendation (nr 191). Problem som har identifierats i förhållande till konventionens krav är konventionens tillämpningsområde i förhållande till det svenska arbetstagarbegreppet, obligatorisk ledighet om sex veckor efter nedkomsten, nivån på ersättningen för vissa föräldrar och att amningspauser inte betraktas som arbetstid, se propositionen ILO:s konvention och rekommendation om arbetarskydd i lantbruket m.m. (prop. 2003/04:56) och ILO-kommitténs yttrande nr 14/2007.

Eftersom regeringen lämnar förslag till lagstiftning på ett område som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare måste även hänsyn tas till konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Även konvention nr 87 och nr 98 tillhör ILO:s kärnkonventioner. Av konvention 98 följer bl.a. att Sverige har en skyldighet att uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma reglering av arbetsvillkor i kollektivavtal. Av konvention 154 följer att åtgärder ska vidtas för att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen.

Eftersom de förslag som lämnas om flexibla arbetsformer inskränker sig till att ge arbetsgivaren en skyldighet att under vissa förutsättningar besvara och motivera en begäran avseende flexibla arbetsformer finns det enligt regeringens bedömning inte något som talar för att parternas möjlighet att träffa kollektivavtal inskränks eller påverkas på ett negativt sätt.

Sammanfattningsvis gör regeringen bedömningen att förslaget inte står i strid med Sveriges åtaganden gentemot ILO.

## 19.10 Tidpunkten för ikraftträdande och behovet av informationsinsatser

### **Ikraftträdande**

Regeringen bedömer att förslaget bör kunna träda i kraft den 2 augusti 2022. Enligt artikel 20.1 i balansdirektivet ska medlemsstaterna ha genomfört balansdirektivet senast den 2 augusti 2022.

### **Informationsinsatser**

Artikel 17 i balansdirektivet handlar om spridning av information. Enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att de nationella åtgärder som vidtas för att införliva direktivet, tillsammans med de bestämmelser som redan gäller för direktivets rättigheter, på alla lämpliga sätt och överallt på deras territorium görs kända för arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsgivare som är små och medelstora företag nämns särskilt.

För att de nya bestämmelserna ska få effekt är det viktigt att kunskapen om dessa når ut till berörda arbetstagare, myndigheter och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt övriga berörda aktörer.

I de delar Diskrimineringsmannen får en utökad behörighet kommer ombudsmannen också att informera om detta på samma sätt som Diskrimineringsombudsmannen i dag informerar om missgynnandeförbudet i föräldraledighetslagen i sin rådgivning och i sin information till allmänheten, t.ex. genom information på sin hemsida.

Försäkringskassan informerar kontinuerligt föräldrar om föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning i samband med ett barns födelse och vad som gäller för därtill knuten ledighet. Detta sker genom information på Försäkringskassans hemsida och i de e-tjänster som föräldrar kan nyttja. I tjänsten Mina sidor finns utförlig information om vilka regler som gäller för föräldern kan bl.a. se hur många dagar med föräldrapenning som är kvar och hur de fördelas mellan föräldrarna. Försäkringskassan informerar också om regelverket i sina direkta kontakter med föräldrar via telefon, e-post och på Facebook. När barnet är tio månader får föräldrarna ett brev med information om vad som gäller för skydd av den sjukpenninggrundande inkomsten när barnet har fyllt ett år och det skickas ut ett brev efter barnet har fyllt tre år med information om hur många dagar med föräldrapenning som maximalt kan behållas efter det att barnet har fyllt fyra år. Försäkringskassan har även i sitt regleringsbrev haft som mål att myndighetens information ska bidra till att föräldrar får bättre kunskap om föräldraförsäkringens regelverk samt att myndigheten ska verka för ett jämställt användande av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. På Försäkringskassans hemsida och i de digitala e-tjänsterna finns även information om vad som gäller för närståendepenning och rätten att vara ledig när närståendepenning betalas ut. Försäkringskassan gjorde också i slutet av 2018 en analys av uttaget av närståendepenning för att sprida fakta och ökad kunskap om ersättningen.

Arbetsmarknadens parter har i dag en betydelsefull roll när det gäller att informera både arbetsgivare och arbetstagare om vilka regler som finns inom arbetsrättens område och kan förväntas sprida information till

arbetsgivare och arbetstagare om de nya bestämmelser som regeringen föreslår. Även enskilda arbetsgivare kommer sannolikt också att spela en viss roll i spridningen av information av ny lagstiftning.

Flera remissinstanser har framfört att befintliga informationsinsatser inte är tillräckliga för att uppnå direktivets krav på information. *Nationellt kompetenscentrum anhöriga* anser att det finns ett stort behov av ökade informationsinsatser och stöd för anhöriga att ansöka om närståendepenning. *TCO* påpekar att kunskapen på arbetsplatserna är långt ifrån tillräcklig när det gäller nuvarande regelverk kring t.ex. missgynnande som har samband med föräldraledighet. *Anhörigas riksförbund* ser ett mycket stort behov av information. *Sveriges Kvinnolobby* anser att det behövs särskilda informationsinsatser. *Statskontoret* anser att utredningen inte tillräckligt säkerställer att information om förslagen kommer att nå de berörda. *LO* anser att direktivets intention, dvs. att förbättra möjligheterna för arbetstagare att anpassa arbetsmönster och arbetsformer efter omsorgsbehov, bör framgå tydligt i genomförandet, t.ex. genom att rätten att begära flexibla arbetsformer tydliggörs i informationsmaterial från Försäkringskassan eller i informationsmaterial om aktiva åtgärder. *Regelrådet* anser att utredningen borde ha utrett om det finns ett behov av att komplettera de gängse informationsvägar som finns, särskilt med tanke på att samtliga arbetsgivare inte är organiserade.

Regeringen gör bedömningen att redovisade insatser är tillräckliga för att säkerställa att arbetstagare och arbetsgivare ska ha kunskap om de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet. Det är därför regeringens bedömning att inga särskilda informationsinsatser behövs.

## 19.11 Övriga konsekvenser

Regeringen bedömer att förslaget inte har några konsekvenser för miljön, den kommunala självstyrelsen, brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet eller för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet. Förslaget bedöms inte få några effekter på integrationen.

## 20 Författningskommentar

### 20.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt till ledighet för en arbetstagare i samband med att han eller hon vårdar en närstående svårt sjuk person.

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

I paragrafen anges vad lagen innehåller.

Av *andra stycket*, som är nytt, framgår att lagen nu även innehåller bestämmelser om flexibla arbetsformer. Vad som avses med flexibla arbetsformer framgår av 6 §. Personkretsen för vem som räknas som

närstående till arbetstagaren är när det gäller flexibla arbetsformer snävare än vad som gäller för rätt till ledighet enligt lagen, se kommentaren till 7 §.

Övriga ändringar är endast språkliga och redaktionella.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

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

I paragrafen regleras frågan om ogiltighet av avtal.

Ändringen innebär att bestämmelsen även gäller i förhållande till de nya rättigheter som införs i lagen men avser annat än ledighet, dvs. flexibla arbetsformer.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 21 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 114–116.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.3.

### ***Rätt till ledighet***

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

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

Av paragrafen framgår att en arbetstagare har rätt till hel ledighet respektive förkortning av arbetstiden när han eller hon får närståendepenning enligt socialförsäkringsbalken.

Paragrafen ändras endast språkligt.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 20 §. Förarbetena finns i prop. 2017/18:10 s. 15–16 och 27, prop. 2009/10:222 s. 198–199, prop. 2008/09:6 s. 14–16 och 24–25 samt i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 118–119.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

4 § Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt till ledighet ska han eller hon så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren. I samband med underrättelsen ska arbetstagaren om möjligt ange hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Av paragrafen framgår vad en arbetstagare ska iaktta i förhållande till arbetsgivaren om arbetstagaren vill vara ledig.

Paragrafen ändras endast språkligt och redaktionellt.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 22 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 119.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

### ***Begäran om flexibla arbetsformer***

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

Av paragrafen, som är ny, framgår vad som avses med flexibla arbetsformer. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 3.1 f i balansdirektivet.

Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. arbete på distans och flexibel arbetstid. Uppräkningen är inte uttömmande. Andra exempel på flexibla arbetsformer kan bl.a. vara ändringar i schemat eller ökad möjlighet för arbetstagaren att påverka sitt arbetsmönster genom t.ex. flexibilitet kring start- och stopptider.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

*7 § Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet. Detta gäller om personen som vårdas är en son, dotter, far, mor, make, maka eller registrerad partner till arbetstagaren eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.*

*Rätten till svar gäller endast om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

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

I paragrafen, som är ny, regleras arbetsgivarens skyldighet att under vissa förutsättningar besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9.1, 9.2 och 9.4 i balansdirektivet.

Av första stycket framgår att bestämmelsen gäller om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person som har en viss anknytning till arbetstagaren begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl.

Med begreppet vårda avses detsamma som i 47 kap. 3 § socialförsäkringsbalken. Begreppet vårda ska ges en vid mening. Det finns inget hinder mot att samhället ställer vårdpersonal till förfogande för samma tid som den närstående ger vård åt den sjuke. Vårdrekvisitet är uppfyllt redan genom samvaron mellan vårdaren och den som är sjuk (prop. 1987/88:176 s. 115).

Den som vårdas ska vara svårt sjuk och även med det avses detsamma som i 47 kap. 3 § socialförsäkringsbalken, dvs. att dennes hälsotillstånd är så nedsatt att det är livshotande. Detta utesluter inte fall där det finns hopp om en förbättring av hälsotillståndet. Det krävs inte heller att hotet för den sjukas liv måste vara omedelbart utan även sjukdomstillstånd som kan förväntas gå in i ett akut skede först efter någon tid kan uppfylla lagens villkor. Som ett exempel på detta nämns i förarbetena till bestämmelsen i socialförsäkringsbalken cancersjukdomar (prop. 1987/88:176 s. 114–115).

En arbetstagare kan begära flexibla arbetsformer, om förutsättningarna för det är uppfyllda, för att anpassa sitt arbetsmönster på något annat sätt än genom att avstå från arbete för att underlätta vården. Om arbetstagaren inom den närmaste tiden före en begäran om flexibla arbetsformer har beviljats ledighet för närståendevård, bör arbetsgivaren kunna utgå från att förutsättningarna fortfarande är uppfyllda avseende samma närstående. Av bestämmelsen framgår dock att personkretsen av närstående som omfattas är snävare än den personkrets som har rätt till ledighet enligt lagen. Det krävs att den som begär flexibla arbetsformer har en viss relation till den

som behöver omsorg, nämligen att den sistnämnda är son, dotter, far, mor, make, maka eller registrerad partner eller att personen bor i samma hushåll som arbetstagaren. Med uttrycket bor i samma hushåll avses i praktiken folkbokföring på samma adress.

Tillämpningsområdet för bestämmelsen begränsas av att det ska vara en begäran som görs av omsorgsskäl. Arbetstagaren behöver därför ange på vilket sätt den begärda förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg. Med omsorgsskäl avses med andra ord att det ska finnas ett samband mellan vården och arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Som framgår ovan räcker det i praktiken med samvaro mellan arbetstagaren och den som vårdas för att vårdkravet ska anses uppfyllt. Ett exempel på samband kan vara att arbete på distans kan underlätta samvaron med en anhörig som är svårt sjuk på så sätt att det inte går åt någon tid för arbetstagaren att resa till och från arbetet.

Det är lämpligt att arbetstagaren uppmärksammar arbetsgivaren på att det enligt arbetstagarens uppfattning är fråga om en begäran om flexibla arbetsformer eftersom uppräkningslistan i 6 § inte är uttömmande.

Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla. Det finns inte någon bestämmelse om när arbetstagaren senast ska begära en förändring, men det ligger i arbetstagarens intresse att ha så god framförhållning som möjligt med sin begäran.

Det är arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Om arbetsgivaren avslår begäran eller senarelägger förändringen i förhållande till begäran, ska arbetsgivaren motivera sitt beslut, dvs. ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs. Det ligger i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne tar ställning till begäran. Det är naturligt att arbetsgivare och arbetstagare för en dialog om hur bådas intressen bäst kan tillgodoses. Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens behövs ingen motivering, även om överenskommelsen avviker från den ursprungliga begäran.

Av *andra stycket* framgår att en förutsättning för rätt till ett svar enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Det är förhållandena när begäran görs som är avgörande. Ledning för beräkningen av anställningstiden kan fås från lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, oavsett om den lagen är tillämplig på anställningsförhållandet eller inte.

Av *tredje stycket* framgår att bestämmelserna om flexibla arbetsformer inte tillämpas på en begäran som gäller ledighet. Då tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

*8 § Om arbetsmönstret förändras efter en begäran enligt 7 § och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

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

I paragrafen, som är ny, behandlas frågor om arbetstagarens återgång till det ursprungliga arbetsmönstret efter en tid av förändrat arbetsmönster. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9.3 i balansdirektivet.

Av *första stycket* framgår att en arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret efter en begäran enligt 7 § har löpt ut. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som har gällt tidigare innebär detta inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar begränsas inte av bestämmelsen. När förändringar genomförs måste arbetsgivaren emellertid beakta skyddet mot missgynnande behandling enligt 10 §.

Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren är skyldig att besvara en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om den föranleds av ändrade omständigheter. Arbetstagaren behöver därför ange vilka dessa omständigheter är. Det ska däremot inte ställas höga krav på vad som ska anses utgöra ändrade omständigheter. Det är arbetsgivaren som avgör om en tidigare återgång är möjlig. Det ligger dock i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne beslutar om en tidigare återgång är möjlig.

Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

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

9 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag *eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk.*

*Om en uppsägning eller ett avskedande ändå sker enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om förbud mot uppsägning eller avskedande när en arbetstagare begär eller tar sina rättigheter när det gäller ledighet eller flexibla arbetsformer enligt lagen i anspråk. Genom ändringen genomförs delvis artikel 12.1 i balansdirektivet.

Ändringen i *första stycket* innebär att förbudet för arbetsgivare att säga upp eller avskeda arbetstagare enbart av det skälet att de begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen utsträcks till att även gälla arbetstagare som begär flexibla arbetsformer enligt lagen eller i övrigt använder sig av sina rättigheter enligt 7 och 8 §§. De rättigheter som avses är rätten för arbetstagare att få svar på en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl enligt 7 § första stycket, att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret enligt 8 § första stycket och att få svar på en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret enligt 8 § andra stycket.

Bestämmelsen i det nya *andra stycket* fanns tidigare i paragrafens första stycke. Bestämmelsen ändras endast språkligt och redaktionellt.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 24 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 119.

Förslaget behandlas i avsnitt 11.1.

**10 §** En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag eller begär flexibla arbetsformer eller i övrigt tar sina rättigheter enligt 7 och 8 §§ i anspråk är inte skyldig att enbart av detta skäl godta

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

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

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

I paragrafen regleras skydd mot olika former av missgynnande behandling. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 10.2 och 11 i balansdirektivet.

Ändringen i *första stycket* innebär att skyddet mot missgynnande behandling utvidgas till att även gälla i förhållande till arbetstagare som begär flexibla arbetsformer enligt lagen eller i övrigt använder sig av sina rättigheter enligt 7 och 8 §§. De rättigheter som avses är rätten för arbetstagare att få svar på en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl enligt 7 § första stycket, att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret enligt 8 § första stycket och att få svar på en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret enligt 8 § andra stycket. Genom ändringen genomförs artikel 11 i balansdirektivet när det gäller flexibla arbetsformer för anhängvårdare. Stycket ändras även språkligt och redaktionellt.

Bestämmelsen i *andra stycket*, som är nytt, genomför artikel 10.2 i balansdirektivet när det gäller anhängvårdare. Arbetstagare som återvänder från ledighet enligt lagen ska ha rätt till de förbättringar som han eller hon skulle ha fått rätt till om det inte hade varit för ledigheten. Bestämmelsen ger också ett vidare skydd mot omplacering än bestämmelsen i första stycket, eftersom den till skillnad från bestämmelsen i första stycket, efter ledighet, ger en rätt att komma tillbaka till samma eller ett likvärdigt arbete oavsett eventuella skäl för en tänkt omplacering.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 25 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 119.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.3 och 10.4.

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

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

I paragrafen, som är ny, regleras arbetsgivares skyldighet att under vissa förutsättningar uppge de omständigheter som åberopas som grund för



uppsägning eller avskedande. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 12.2 i balansdirektivet.

Bestämmelsen har utformats med 9 § och 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen som förebild. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren i vissa fall måste lämna uppgift om de omständigheter som åberopas som grund för en uppsägning eller ett avskedande. Enligt bestämmelsen är det, till skillnad från vad som gäller enligt anställningsskyddslagen, inte tillräckligt med en begäran från arbetstagaren. För att arbetsgivarens skyldighet ska inträda måste arbetstagaren göra gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt lagen, dvs. ledighet för närståendevård eller en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Det innefattar även situationen att arbetstagaren begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid enligt 8 § andra stycket. I att arbetstagaren ska göra gällande ett visst samband ligger att arbetstagaren måste hävda detta samband i förhållande till arbetsgivaren så att denne får kännedom om det.

Av *andra stycket* framgår att det endast är när arbetstagaren gör gällande ett samband mellan arbetsgivarens åtgärd och ledighet som arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren är skyldig att lämna uppgiften skriftligen. Någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna en skriftlig uppgift enligt bestämmelsen finns därmed inte om arbetstagaren gör gällande ett samband mellan skiljandet från anställningen och en begäran om flexibla arbetsformer.

Förslaget behandlas i avsnitt 11.3.

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

I paragrafen, som är ny, finns ett förbud mot repressalier. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 14 i balansdirektivet.

Bestämmelsen är utformad med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen (2008:567) som förebild. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. I likhet med vad som gäller enligt diskrimineringslagen omfattas alltså handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet (jfr prop. 2007/08:95 s. 307–308).

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.

### **Skadestånd**

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

I paragrafen finns bestämmelser om skadestånd.

Paragrafen ändras endast språkligt.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 26 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 119.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

### **Rättegång**

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

*Om talan förs* med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ och 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.

Av paragrafen framgår vilka bestämmelser i andra lagar som är tillämpliga i en rättegång.

Paragrafens *första stycke* ändras endast på så sätt att det är mål om tillämpning av lagen som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Ändringen görs med anledning av att det i lagen införs nya bestämmelser om bl.a. flexibla arbetsformer.

I övrigt ändras paragrafen språkligt och redaktionellt.

Paragrafen betecknas i nuvarande lydelse 27 §. Förarbeten finns i prop. 1987/88:176 s. 97–102 och 119.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

### **Bevisbörda**

**15 §** *Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.*

I paragrafen, som är ny, regleras bevisbörda. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 12.3 i balansdirektivet.

Bestämmelsen innebär en bevislättning för arbetstagare som gör gällande att de har blivit missgynnade genom att ha blivit uppsagda eller avskedade av skäl som har samband med ledighet för närståendevård. Den är utformad på ett sätt som i huvudsak överensstämmer med motsvarande bestämmelse i 24 § föräldraledighetslagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 11.4.

### **Rätt att föra talan**

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

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

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om Diskrimineringsombudsmannens rätt att föra talan. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 15 i balansdirektivet.

Bestämmelsen är utformad med förebild i 25 § föräldraledighetslagen (1995:584) och är avsedd att tillämpas på motsvarande sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

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

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

Paragrafen, som är ny, innehåller en upplysning om att lagen även innehåller bestämmelser om flexibla arbetsformer.

Av bestämmelsen framgår att föräldrar kan omfattas av bestämmelserna om flexibla arbetsformer i lagen. Av 1 § framgår vilka personer som likställs med föräldrar. Vad som avses med flexibla arbetsformer framgår av 15 a §. Bestämmelserna om flexibla arbetsformer gäller bara föräldrar med barn som inte har fyllt åtta år, se 15 b §.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

### ***Begäran om flexibla arbetsformer***

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

Av paragrafen, som är ny, framgår vad som avses med flexibla arbetsformer. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 3.1 f i balansdirektivet.

Med flexibla arbetsformer avses förändringar av arbetsmönstret genom t.ex. arbete på distans och flexibel arbetstid. Uppräkningen är inte uttömmande. Andra exempel på flexibla arbetsformer kan bl.a. vara ändringar i schemat eller ökad möjlighet för arbetstagaren att påverka sitt arbetsmönster genom t.ex. flexibilitet kring start- och stopptider.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

*15 b § Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet.*

*Rätten till svar gäller endast om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs.*

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

I paragrafen, som är ny, regleras arbetsgivarens skyldighet att under vissa förutsättningar besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9.1, 9.2 och 9.4 i balansdirektivet.

Av *första stycket* framgår att bestämmelsen gäller om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Att det ska vara fråga om en begäran som görs av omsorgsskäl innebär att arbetstagaren behöver ange på vilket sätt den begärda förändringen underlättar för honom eller henne att ge omsorg om barnet. Med omsorgsskäl avses med andra ord att det ska finnas ett samband mellan vården av barnet och arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Ett exempel på samband kan vara att ge arbetstagaren ett arbetsmönster som möjliggör hämtning av barnet en viss tid på förskola eller skola när det finns behov av det.

Det är lämpligt att arbetstagaren uppmärksammar arbetsgivaren på att det enligt arbetstagarens uppfattning är fråga om en begäran om flexibla arbetsformer eftersom uppräkningsen i 15 a § inte är uttömmande.

Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla. Det finns inte någon bestämmelse om när en arbetstagare senast ska begära en förändring, men det ligger i arbetstagarens intresse att ha så god framförhållning som möjligt med sin begäran.

Det är arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Om arbetsgivaren avslår begäran eller senarelägger förändringen i förhållande till begäran, ska arbetsgivaren motivera sitt beslut, dvs. ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs. Det ligger i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne tar ställning till begäran. Det är naturligt att arbetsgivare och arbetstagare för en dialog om hur bådas intressen bäst kan tillgodoses. Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens behövs ingen motivering, även om överenskommelsen avviker från den ursprungliga begäran.

Av *andra stycket* framgår att en förutsättning för rätt till ett svar enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Det är förhållandena när begäran görs som är avgörande. Ledning för beräkningen av anställningstiden kan fås från anställningsskyddslagen, oavsett om den lagen är tillämplig på anställningsförhållande eller inte.

Av *tredje stycket* framgår att bestämmelserna om flexibla arbetsformer inte tillämpas på en begäran som gäller ledighet. Då tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.1.

*15 c § Om arbetsmönstret förändras efter en begäran enligt 15 b § och förändringen gäller för en bestämd tid, har arbetstagaren rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut.*

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

I paragrafen, som är ny, behandlas frågor om arbetstagarens återgång till det ursprungliga arbetsmönstret efter en tid av förändrat arbetsmönster. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 9.3 i balansdirektivet.

Av *första stycket* framgår att en arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret efter en begäran enligt 15 b § har löpt ut. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som har gällt tidigare innebär detta inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Arbetsgivarens möjlighet att genomföra sådana generella förändringar begränsas inte av bestämmelsen. När förändringar genomförs måste arbetsgivaren emellertid beakta skyddet mot missgynnande behandling enligt 16 §.

Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren är skyldig att besvara en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om den föranleds av ändrade omständigheter. Arbetstagaren behöver därför ange vilka dessa omständigheter är. Det ska däremot inte ställas höga krav på vad som ska anses utgöra ändrade omständigheter. Det är arbetsgivaren som avgör om en tidigare återgång är möjlig. Det ligger dock i arbetsgivarens eget intresse att beakta både arbetsgivarens och arbetstagarens behov när denne beslutar om en tidigare återgång är möjlig.

Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla.

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

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

I paragrafen, som är ny, regleras förbud mot missgynnande behandling. Genom paragrafen genomförs delvis artiklarna 11 och 12.1 i balansdirektivet.

Bestämmelsen innebär att missgynnandeförbudet i lagen utvidgas så att det inte heller är tillåtet för arbetsgivaren att missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt lagen i de fall som avses i 16 §. Det innefattar även situationen att arbetstagaren begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid enligt 15 c § andra stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 10.4 och 11.1.

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

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

I paragrafen, som är ny, regleras arbetsgivarens skyldighet att under vissa förutsättningar uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägning eller avskedande. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 12.2 i balansdirektivet.

Bestämmelsen har utformats med 9 § och 19 § tredje stycket anställningsskyddslagen som förebild. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren i vissa fall måste lämna uppgift om de omständigheter som

åberopas som grund för en uppsägning eller ett avskedande. Enligt bestämmelsen är det, till skillnad från vad som gäller enligt anställningsskyddslagen, inte tillräckligt med en begäran från arbetstagaren. För att arbetsgivarens skyldighet ska inträda måste arbetstagaren göra gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer enligt lagen, dvs. flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Det innefattar även situationen att arbetstagaren begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret i förtid enligt 15 c § andra stycket. I att arbetstagaren ska göra gällande ett visst samband ligger att arbetstagaren måste hävda detta samband i förhållande till arbetsgivaren så att denne får kännedom om det.

Av *andra stycket* framgår att det endast är när arbetstagaren gör gällande ett samband mellan arbetsgivarens åtgärd och föräldraledighet som arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren är skyldig att lämna uppgiften skriftligen. Någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna en skriftlig uppgift enligt bestämmelsen finns därmed inte om arbetstagaren gör gällande ett samband mellan skiljandet från anställningen och en begäran om flexibla arbetsformer.

Förslaget behandlas i avsnitt 11.3.

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

I paragrafen, som är ny, finns ett förbud mot repressalier. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 14 i balansdirektivet.

Bestämmelsen är utformad med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen som förebild. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. I likhet med vad som gäller enligt diskrimineringslagen omfattas alltså handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet (jfr prop. 2007/08:95 s. 307–308).

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.

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

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

Paragrafen innehåller bestämmelser om Diskrimineringsombudsmannens rätt att föra talan. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 15 i balansdirektivet.

Ändringen i *första stycket* innebär att Diskrimineringsombudsmannen ges talerätt avseende tvister enligt 16 a § om missgynnande behandling av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt lagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

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

### ***Förbud mot repressalier***

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

I paragrafen, som är ny, finns ett förbud mot repressalier. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 14 i balansdirektivet.

Bestämmelsen är utformad med 2 kap. 18 § diskrimineringslagen som förebild. Med repressalier avses både handlande och underlåtenhet från arbetsgivaren som innebär ogynnsam behandling av eller får ogynnsamma följder för arbetstagaren. I likhet med vad som gäller enligt diskrimineringslagen omfattas alltså handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som medför skada eller obehag för den enskilde och som är till nackdel för den enskilde på så sätt att hans eller hennes villkor eller förhållanden försämras i förhållande till vad som annars varit fallet (jfr prop. 2007/08:95 s. 307–308).

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1.

### ***Rätt att föra talan***

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

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

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om Diskrimineringsombudsmannens rätt att föra talan. Genom paragrafen genomförs delvis artikel 15 i balansdirektivet.

Bestämmelsen är utformad med förebild i 25 § föräldraledighetslagen och är avsedd att tillämpas på motsvarande sätt.

Förslaget behandlas i avsnitt 14.

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

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

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

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

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

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

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),

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

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

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

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

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

I paragrafen anges vissa bestämmelser i andra författningar som ska tillämpas vid utstationering i Sverige.

Ändringen i *första stycket* är en följdjustering med anledning av att 16 a–16 c §§ om förbud mot missgynnande behandling av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer, om arbetsgivares skyldighet att uppges omständigheter för uppsägning eller avskedande och om förbud mot repressalier, som införs i föräldraledighetslagen inte ska omfattas av hänvisningen till den lagen. Justeringen innebär inte någon ändring i sak.

Förslaget behandlas i avsnitt 16.

## 20.5 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

### 33 kap.

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

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

2. Nämnden mot diskriminering i *ett* ärende enligt diskrimineringslagen, eller

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



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

I paragrafen finns bestämmelser om sekretess för uppgifter om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i vissa ärenden.

Ändringen i *första stycket 1* innebär att även uppgifter om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden som förekommer i ärenden om missgynnande behandling som Diskrimineringsombudsmannen ges talerätt i enligt 16 § lagen om ledighet för närståendevård, 25 § föräldraledighetslagen i den del som avser flexibla arbetsformer och 8 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kan omfattas av sekretess i enlighet med bestämmelsen

I övrigt ändras paragrafen endast språkligt och redaktionellt.

Förslaget behandlas i avsnitt 15.

### **36 kap.**

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

1. mål om kollektivavtal, och
2. mål om tillämpningen av
  - lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
  - lagen (1982:80) om anställningsskydd,
  - 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),
  - 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,
  - 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
  - 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
  - 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
  - 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),
  - 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism,
  - lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden,
  - 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, eller
  - 3 och 4 §§ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

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

I paragrafen finns bestämmelser om sekretess för uppgifter om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden hos domstol.

Ändringen i *första stycket* innebär att även uppgifter om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden som förekommer i mål om missgynnande behandling enligt lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl samt i mål om missgynnande behandling av skäl som har samband med flexibla arbetsformer enligt föräldraledighetslagen kan omfattas av sekretess i enlighet med bestämmelsen.

Förslaget behandlas i avsnitt 15.

## DIREKTIV

## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2019/1158

av den 20 juni 2019

**om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 i,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(1)</sup>,med beaktande av Regionkommitténs yttrande <sup>(2)</sup>,i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet <sup>(3)</sup>, och

av följande skäl:

- (1) I artikel 153.1 i i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att unionen ska stödja och komplettera medlemsstaternas insatser, bland annat när det gäller jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet.
- (2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3.3 andra stycket i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Även enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad *stadgan*) ska jämställdhet mellan män och kvinnor säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- (3) I artikel 33 i stadgan föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.
- (4) Unionen har ratificerat Förenta nationernas konvention från 2006 om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Den konventionen är således en del av unionens rättsordning, och unionens rättsakter måste såvitt möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Särskilt föreskriver konventionen i artikel 7.1 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.
- (5) Medlemsstaterna har ratificerat Förenta nationernas konvention från 1989 om barnets rättigheter. I artikel 18.1 i den konventionen föreskrivs det att föräldrarna gemensamt ansvarar för barnets uppfostran och utveckling och att dessa bör låta sig vägledas av vad som bedöms vara barnets bästa.
- (6) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja dels kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, dels en jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och genom att minska det könsmissiga inkomst- och lönegapet. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

<sup>(1)</sup> EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.

<sup>(2)</sup> EUT C 164, 8.5.2018, s. 62.

<sup>(3)</sup> Europaparlamentets ståndpunkt av den 4 april 2019 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 13 juni 2019.

- (7) Mot bakgrund av de utmaningar som demografisk förändring ger upphov till, med därav följande press på de offentliga finanserna i vissa medlemsstater, förväntas behovet av informell vård komma att öka.
- (8) På unionsnivå finns redan många direktiv på området jämställdhet och arbetsvillkor som behandlar en del av de frågor som är relevanta för balansen mellan arbete och privatliv, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG<sup>(9)</sup> och 2010/41/EU<sup>(10)</sup>, och rådets direktiv 92/85/EEG<sup>(11)</sup>, 97/81/EG<sup>(12)</sup> och 2010/18/EU<sup>(13)</sup>.
- (9) Principerna om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv bekräftas på nytt i principerna 2 respektive 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.
- (10) Balansen mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, framför allt i och med att det blir allt vanligare med förlängda arbetstider och omläggningar av arbets scheman, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor som bidrar till kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. När kvinnor får barn tenderar de att lägga ned färre timmar på avlönat arbete och mer tid på obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, och medför att en del kvinnor lämnar arbetsmarknaden helt och hållet.
- (11) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat med incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar sådan ledighet. Könstereotyperna och skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Likabehandlingspolitiken bör ha som ett av sina syften att åtgärda de stereotyperna föreställningarna om både manliga och kvinnliga yrken och roller, och arbetsmarknadens parter uppmanas att axla sin viktiga roll att informera både arbetstagare och arbetsgivare och öka deras medvetenhet om åtgärder mot diskriminering. Dessutom har arrangemangen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig vara bra för att relativt sett minska kvinnors oavlönade hemarbete och gett kvinnorna mer tid för avlönat arbete.
- (12) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna ta hänsyn till att ett jämställt uttag av familjerelaterad ledighet mellan män och kvinnor också är beroende av andra lämpliga åtgärder, såsom att det finns både barnomsorg och långtidsvård att tillgå till överkomligt pris, vilket är avgörande för att föräldrar och andra personer med omsorgsansvar ska kunna komma in på, stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden. Om ekonomiska hinder undanröjs kan också andraförsörjare, bland vilka flertalet är kvinnor, uppmuntras att delta fullt ut på arbetsmarknaden.
- (13) För att bedöma konsekvenserna av detta direktiv bör kommissionen och medlemsstaterna fortsätta samarbeta med varandra för att ta fram jämförbar könsuppdelad statistik.
- (14) Kommissionen har, i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget, i en tvåstegsprocess samrått med företagans ledning och med arbetstagarna om utmaningarna kopplade till balans mellan arbete och privatliv. Arbetsmarknadens parter har inte kommit överens om att inleda förhandlingar om dessa frågor, inbegripet föräldraledighet. Det är emellertid viktigt att vidta åtgärder på detta område genom att modernisera och anpassa den nuvarande rättsliga ramen på ett sätt som beaktar resultatet av dessa samråd och resultaten av det offentliga samrådet som syftade till att samla in synpunkter från berörda parter och från allmänheten.

<sup>(9)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

<sup>(10)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>(11)</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>(12)</sup> Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9).

<sup>(13)</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 (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).

- (15) Direktiv 2010/18/EU reglerar föräldraledighet genom att sätta i kraft ett ramavtal som arbetsmarknadens parter har kommit överens om. Detta direktiv bygger på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att stärka de befintliga rättigheterna och införa nya. Direktiv 2010/18/EU bör upphävas och ersättas med det här direktivet.
- (16) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Genom att göra det lättare för sådana föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.
- (17) Detta direktiv gäller alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett annat anställningsförhållande, inbegripet anställningsavtal eller anställningsförhållanden för deltidssarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande hos ett bemaningsföretag, som tidigare reglerats genom direktiv 2010/18/EU. Det kommer an på medlemsstaterna att, under hänsynstagande till Europeiska unionens domstols (domstolen) rättspraxis om kriterierna för fastställande av status som arbetstagare, definiera begreppen anställningsavtal och anställningsförhållanden.
- (18) Medlemsstaterna är behöriga att definiera begreppen civilstånd och familjestatus och att fastställa vilka personer som ska anses vara förälder, mamma och pappa.
- (19) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män, och för att ge pappor möjlighet att tidigt knyta an till sina barn, bör det införas en rätt till pappaledighet samt, om och till den del detta erkänns i nationell rätt, en rätt till ledighet för motsvarande medföräldrar. Sådan pappaledighet bör tas ut i samband med barnets födelse och bör ha en klar anknytning till barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård. Medlemsstaterna har också möjlighet att bevilja pappaledighet i händelse av dödfödelse. Det är upp till medlemsstaterna själva att bestämma om en del av pappaledigheten får tas ut före barnets födelse eller om den i sin helhet måste tas ut efter födelsen, liksom också inom vilken tid pappaledigheten måste tas ut samt huruvida och på vilka villkor pappaledigheten får tas ut genom ledighet del av dag eller i form av perioder där sammanhållna dagar med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Medlemsstaterna har möjlighet att fastställa om pappaledigheten anges i form av arbetsdagar, arbetsveckor eller annan tidsenhet, med beaktande av att tio arbetsdagar motsvarar två kalenderveckor. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet beviljas oberoende av civilstånd eller familjestatus enligt vad som anges i nationell rätt.
- (20) Eftersom de flesta pappor inte utnyttjar sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna, förlängs i detta direktiv den minimiperiod för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till två månader för att uppmuntra pappor att ta pappaledigt, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls, såsom det föreskrivs i direktiv 2010/18/EU. Syftet med att säkerställa att vardera föräldern har en individuell rätt till minst två månaders föräldraledighet som inte kan överlåtas till den andra föräldern är att uppmuntra också papporna att göra bruk av sin rätt till sådan ledighet. Härmed främjas och underlättas också mammornas återgång till arbetslivet efter att de tagit ut en tid av mamma- och föräldraledighet.
- (21) Arbetstagare som är föräldrar garanteras enligt detta direktiv minst fyra månaders föräldraledighet. Medlemsstaterna uppmuntras att i enlighet med nationella rättsordningar bevilja föräldraledighet till alla arbetstagare med föräldransvar.
- (22) Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, och bör få bestämma om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig av en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsformer, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även få bestämma om arbetsgivaren under vissa omständigheter får skjuta upp beviljandet av föräldraledighet, förutsatt att arbetsgivaren ger en skriftlig motivering till detta.

- (23) Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att varje förälder, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller genom ledighet del av dag, i form av perioder där sammanhållna veckor med ledighet växlas med perioder av arbete, eller i andra flexibla former. Arbetsgivaren bör ha möjlighet att bevilja eller avslå en begäran om föräldraledighet av annat slag än ledighet på heltid. Medlemsstaterna bör utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till och den närmare utformningen av föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.
- (24) Den period inom vilken arbetstagare bör ha rätt till föräldraledighet bör ha anknytning till barnets ålder. Åldern bör fastställas på ett sådant sätt att båda föräldrarna faktiskt kan utnyttja sin fulla rätt till föräldraledighet enligt detta direktiv.
- (25) För att underlätta återgången till arbetet efter en period av föräldraledighet uppmantras arbetstagaren och arbetsgivaren att på frivillig bas hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för att underlätta återintegrering på arbetsplatsen. Det är upp till de berörda parterna att komma överens om sådana kontakter och åtgärder, med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal eller praxis. Arbetstagare bör underrättas om processer för befordran och om interna lediga tjänster och bör kunna delta i sådana processer och söka sådana lediga tjänster.
- (26) Studier har visat att fler pappor tar pappaledigt och att sysselsättningstrenden för mammor är positiv i sådana medlemsstater där papporna får ta ut en avsevärd del av föräldraledigheten och där arbetstagarnas betalning eller ersättning i förhållandevis hög grad ersätter deras lönebortfall. Sådana system bör därför få finnas kvar, förutsatt att de uppfyller vissa minimikriterier, i stället för att betalningen eller ersättningen vid pappaledighet betalas ut i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv.
- (27) För att ge kvinnor och män med omsorgsansvar större möjlighet att stanna kvar i arbetslivet bör varje arbetstagare ha rätt till fem dagars ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna kan föreskriva att sådan ledighet kan tas ut i perioder på en eller flera arbetsdagar för varje omsorgsfall. Eftersom de nationella systemen är olika bör medlemsstaterna kunna tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan period än ett år, med hänvisning till den person som behöver omsorg eller stöd, eller från fall till fall. Omsorgsbehovet förutsågs öka i och med att befolkningen åldras och, som en följd därav, antalet fall av åldersrelaterade funktionsnedsättningar ökar. Medlemsstaterna bör beakta de ökande omsorgsbehoven när de utarbetar sin omsorgspolitik, också när det gäller ledighet för vård av anhörig. Medlemsstaterna uppmantras att låta rätten till ledighet för vård av anhörig gälla också för andra släktingar, såsom mor- och farföräldrar och syskon. Medlemsstaterna kan kräva läkarintyg på förhand för att styrka att det föreligger ett omfattande behov av vård eller stöd i händelse av vägande medicinska skäl.
- (28) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare, utan att gå miste om de rättigheter som är förenade med anställningen och som de redan tjänat in eller håller på att tjäna in, behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, såsom föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställs av medlemsstaterna.
- (29) För att öka incitamenten för arbetstagare som är föräldrar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör arbetstagare ha rätt till skälig ersättning under ledigheten.
- (30) Medlemsstaterna bör därför, för minimiperioden av pappaledighet, fastställa en betalning eller ersättning som åtminstone motsvarar den nationella sjukpenningen. Eftersom syftet med pappaledighet och mammaledighet är detsamma, nämligen att barnet ska kunna knyta an till sina föräldrar, uppmantras medlemsstaterna att på nationell nivå föreskriva samma betalning eller ersättning för pappaledighet som för mammaledighet.
- (31) Medlemsstaterna bör fastställa en lämplig nivå på den betalning eller ersättning som betalas för den minimiperiod av föräldraledighet som garanteras i detta direktiv och inte kan överföras till den andra föräldern. När medlemsstaterna fastställer nivån på den betalning eller ersättning som betalas för den minimiperiod av föräldraledighet som inte kan överföras till den andra föräldern bör de beakta att uttag av föräldraledighet ofta resulterar i inkomstbortfall för familjen och att huvudförsörjaren i en familj kan utnyttja sin rätt till föräldraledighet endast om ersättningen är tillräcklig för att möjliggöra en skälig levnadsstandard.

- (32) Medlemsstaterna får visserligen fritt bestämma om de ska föreskriva en betalning eller ersättning för ledighet för vård av anhörig, men de uppmanas införa en sådan betalning eller ersättning för att garantera att anhörigvårdare, framför allt män, faktiskt gör bruk av sin rättighet.
- (33) Detta direktiv påverkar inte samordningen av de sociala trygghetssystemen i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004<sup>(\*)</sup> och (EU) nr 1231/2010<sup>(10)</sup> och rådets förordning (EG) nr 859/2003<sup>(11)</sup>. Vilken medlemsstat som är behörig för en arbetstagares sociala trygghet avgörs genom dessa förordningar.
- (34) För att uppmantra arbetstagare som är föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetslivet, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetsscheman efter sina personliga behov och önskemål. I detta syfte och med fokus på arbetstagarnas behov har arbetstagarna rätt att begära flexibla arbetsformer för att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel, i mån av möjlighet, genom distansarbete, flexibla arbetstider eller med deltidarbete, för att ge omsorg.
- (35) För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidarbete eller distansarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att en del kvinnor ska kunna bli kvar i arbetslivet efter att de fått barn eller tagit hand om anhöriga i behov av omvårdnad eller stöd, kan utdraget deltidarbete minska inbetalningarna av sociala avgifter, så att pensionsrättigheterna minskar eller helt bortfaller.
- (36) När arbetsgivare ska ta ställning till en begäran om flexibla arbetsformer bör de bland annat kunna beakta längden av den period som begäran avser samt sina resurser och sin operativa kapacitet att erbjuda sådana arbetsformer. Arbetsgivaren bör själv få besluta om en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer ska beviljas eller avslås. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster efter en ömsesidigt avtalad period, utan bör också kunna begära att få återgå tidigare närhelst ändrade omständigheter kräver det.
- (37) Utöver kravet på att utvärdera behovet av att anpassa villkoren för tillgång till, och den närmare utformningen av, föräldraledighet till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har, uppmanas medlemsstaterna att bedöma om villkoren för tillgång till, och de närmare formerna för utövandet av, rätten till pappaledighet, ledighet för vård av anhörig och flexibla arbetsformer behöver anpassas till de särskilda behov som vissa föräldrar har, till exempel ensamstående föräldrar, adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom, eller föräldrar i särskilda omständigheter, såsom i samband med flerbarnsfödelse eller för tidig födsel.
- (38) Ledigheten är tänkt att under en viss tidsperiod stödja arbetstagare som är föräldrar och anhörigvårdare och syftar till att bli till hjälp och stöd för deras fortsatta anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut de typer av ledighet som omfattas av detta direktiv. Framför allt skyddar direktivet arbetstagarnas rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete efter uttag av sådan ledighet och rätten att inte få försämrade villkor i sitt anställningsavtal eller anställningsförhållande på grund av ledighetsuttaget. Arbetstagare bör få behålla de relevanta rättigheter som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, till slutet av en sådan ledighet.

(\*) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

(10) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar (EUT L 344, 29.12.2010, s. 1).

(11) Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredje land som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser (EUT L 124, 20.5.2003, s. 1).

- (39) Såsom det föreskrivs i direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. Enligt domstolens rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alljämt betecknas som en arbetstagare i unionsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under de olika typer av ledighet som omfattas av detta direktiv, också i fråga om rättigheterna till social trygghet, bör de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.
- (40) Arbetstagare som, i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv, utövar sin rätt att ta ledigt eller begära flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.
- (41) Arbetstagare som, i enlighet med föreskrifterna i detta direktiv, utövar sin rätt att ta ledigt eller begära flexibla arbetsformer bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat sin rätt till sådana flexibla arbetsformer, i enlighet med domstolens rättspraxis, bland annat domen i mål C-460/06 <sup>(1)</sup>. Arbetstagare som anser att de har sagts upp för att de utövat dessa rättigheter, bör kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen. Om en arbetstagare ansökt om eller tagit ut pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, enligt vad som avses i detta direktiv, bör arbetsgivaren skriftligen ange orsakerna till uppsägningen.
- (42) När arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de tagit ut eller ansökt om pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, enligt vad som avses i detta direktiv, för en domstol eller annan behörig myndighet visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att så inte skett.
- (43) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de nationella bestämmelser som redan är i kraft den dag detta direktiv träder i kraft och som hänför sig till de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Sanktionerna kan innefatta administrativa och ekonomiska sanktioner som böter eller betalning av ersättningar samt sanktioner av annat slag.
- (44) Ett effektivt genomförande av principerna om likabehandling och lika möjligheter kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av klagomål eller förfaranden som hänför sig till de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Offer kanske avskräcks från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant med avseende på arbetstagares företrädare när de utför sina uppgifter.
- (45) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv bör nationella likabehandlingsorgan vara behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av detta direktiv, där det också ingår att ge oberoende stöd åt dem som utsatts för diskriminering så att de kan fullfölja sina klagomål.
- (46) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla bestämmelser som är fördelaktigare för arbetstagarna. Att tillåta att den ena föräldern till den andra föräldern överlåter mer än två månader av de fyra månader som föreskrivs i detta direktiv är inte en bestämmelse som är fördelaktigare för arbetstagaren än minimibestämmelserna i detta direktiv. Rättigheter som redan förvärvats den dag då detta direktiv träder i kraft bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser föreskrivs i detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv bör inte heller användas för att minska befintliga rättigheter enligt unionsrätten och inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som föreskrivs för arbetstagare på ett område som omfattas av detta direktiv.

<sup>(1)</sup> Domstolens dom av den 11 oktober 2007 i mål C-460/06, Nadine Paquay mot Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Framför allt bör ingenting i detta direktiv tolkas som att det försvagar de rättigheter som föreskrivs i direktiven 2010/18/EU, 92/85/EEG och 2006/54/EG, inbegripet artikel 19 i direktiv 2006/54/EG.
- (48) Mikroföretag samt små och medelstora företag enligt definitionen i bilagan till kommissionens rekommendation 2003/361/EG <sup>(1)</sup> utgör det stora flertalet företag i unionen och kan ha begränsade ekonomiska, tekniska och personella resurser. Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika att påföra sådana administrativa, finansiella eller rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag eller utgör en överdriven börda för arbetsgivarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att genomgripande utvärdera inverkan av sina genomförandeåtgärder på små och medelstora företag för att säkerställa att alla arbetstagare behandlas lika och att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, med särskilt fokus på mikroföretag, och att onödiga administrativa bördor undviks. Medlemsstaterna uppmanas att ge de små och medelstora företagen incitament, vägledning och råd, för att hjälpa dem att fullgöra sina skyldigheter enligt detta direktiv.
- (49) Alla former av familjerelaterad ledighet från arbetet, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns tillgängliga enligt nationell rätt eller kollektivavtal, bör medräknas i uppfyllandet av de krav som avser en eller flera av de typer av ledigheter som fastställs i detta direktiv och direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven i dessa direktiv uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av direktiven inte minskas. Vid genomförandet av det här direktivet krävs det inte att medlemsstaterna byter namn på eller på annat sätt ändrar de olika typer av familjerelaterad ledighet som föreskrivs i nationell rätt eller kollektivavtal och som medräknas med avseende på efterlevnaden av det här direktivet.
- (50) Medlemsstaterna uppmanas att i enlighet med nationell praxis verka för en dialog med arbetsmarknadens parter om bättre möjligheter att förena arbete och privatliv, bland annat genom att sporra till åtgärder på arbetsplatsen för balans mellan arbete och privatliv, samt genom att inrätta frivilliga certifieringssystem, tillhandahålla yrkesutbildning, skapa ökad medvetenhet och bedriva informationskampanjer. Medlemsstaterna uppmanas dessutom till fortsatt dialog med berörda parter, såsom icke-statliga organisationer, lokala och regionala myndigheter och tjänsteleverantörer, för att i enlighet med nationell rätt och praxis verka för åtgärder som skapar balans mellan arbete och privatliv.
- (51) Arbetsmarknadens parter bör uppmanas att främja frivilliga certifieringssystem för bedömning av balansen mellan arbete och privatliv på arbetsplatsen.
- (52) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att säkerställa genomförandet av principen om jämställdhet i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet i hela unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av sin omfattning och sina verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

##### Syfte

Detta direktiv fastställer minimikrav som syftar till att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare att förena arbete och familjeliv.

I detta syfte föreskrivs i direktivet individuella rättigheter i fråga om följande:

- a) Pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig.
- b) Flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare.

<sup>(1)</sup> Kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).



## Artikel 2

**Tillämpningsområde**

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, män och kvinnor, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i gällande rätt, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis.

## Artikel 3

**Definitioner**

1. I detta direktiv avses med
  - a) *pappaledighet*: ledighet från arbetet för pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, för motsvarande medföräldrar, i samband med barnets födelse i syfte att tillhandahålla vård,
  - b) *föräldraledighet*: ledighet från arbetet för föräldrar i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att vårda det barnet,
  - c) *ledighet för vård av anhörig*: ledighet från arbetet för arbetstagare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat,
  - d) *anhörigvårdare*: en arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren och som är i behov av omfattande omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl, enligt vad som definieras av varje medlemsstat,
  - e) *anhörig*: en arbetstagares son, dotter, mor, far, make eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap erkänns i nationell rätt,
  - f) *flexibla arbetsformer*: en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete.
2. Hänvisningen till arbetsdagar i artiklarna 4 och 6 ska anses hänvisa till heltidsarbete, enligt definitionen i medlemsstaten i fråga.

En arbetstagares rätt till ledighet får beräknas i proportion till arbetstagarens arbetstid, i enlighet med det arbetsmönster som fastställs i arbetstagarens anställningsavtal eller anställningsförhållande.

## Artikel 4

**Pappaledighet**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor eller, om och i den mån detta erkänns i nationell rätt, motsvarande medföräldrar har rätt till pappaledighet i tio arbetsdagar, vilken ska tas ut i samband med arbetstagarens barns födelse. Medlemsstaterna får fastställa om ledigheten även kan tas ut delvis innan eller endast efter barnets födelse, samt om den kan tas ut i flexibla former.
2. Rätten till pappaledighet får inte göras beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid.
3. Rätten till pappaledighet ska beviljas oberoende av arbetstagarens civilstånd eller familjestatus, enligt vad som definieras i nationell rätt.

## Artikel 5

**Föräldraledighet**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har en individuell rätt till föräldraledighet i fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara högst åtta år och definieras av varje medlemsstat eller genom kollektivavtal. Denna ålder ska fastställas med målet att säkerställa att vardera föräldern faktiskt kan utöva sin rätt till föräldraledighet på lika villkor.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att två månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.
3. Medlemsstaterna ska fastställa rimliga tidsfrister inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla början och slutet på föräldraledigheten till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.

Medlemsstaterna ska säkerställa att det i arbetstagarens begäran om föräldraledighet framgår när föräldraledigheten avses inledas och avslutas.

4. Medlemsstaterna får göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga ett år. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG<sup>(1)</sup>, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren efter samråd i enlighet med nationell rätt, nationella kollektivavtal eller nationell praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om uttaget av ledighet vid begärd tidpunkt allvarligt skulle störa arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära att få ta ut föräldraledighet på flexibla sätt. Medlemsstaterna får närmare ange hur detta ska omsättas i praktiken. Arbetsgivaren ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran inom skälig tid efter det att ansökan lämnats in.

7. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna vid behandlingen av begäranden om föräldraledighet på heltid alltid i mån av möjlighet erbjuder flexibla sätt till uttag av föräldraledighet i enlighet med punkt 5 innan de i enlighet med punkt 6 uppskjuter beviljandet av ledighet.

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

#### Artikel 6

##### Ledighet för vård av anhörig

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt att ta ut fem arbetsdagar såsom ledighet för vård av anhörig per år. Medlemsstaterna får i enlighet med nationell rätt eller praxis föreskriva närmare bestämmelser om tillämpningsområdet och villkoren för ledighet för vård av anhörig. Utövandet av denna rättighet får omfattas av krav på lämpliga styrkande handlingar, i enlighet med nationell rätt eller praxis.

2. Medlemsstaterna får tilldela ledigheten för vård av anhörig utifrån en annan referensperiod än ett år, per person som behöver omvårdnad och stöd eller per fall.

#### Artikel 7

##### Frånvaro på grund av force majeure

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att varje arbetstagare har rätt till frånvaro på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Medlemsstaterna får begränsa rätten till frånvaro för varje arbetstagare på grund av force majeure till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda.

<sup>(1)</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

## Artikel 8

**Betalning eller ersättning**

1. I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt artikel 4.1 eller artikel 5.2 får betalning eller ersättning i enlighet med punkterna 2 och 3 i den här artikeln.
2. Vid pappaledighet enligt vad som avses i artikel 4.1 ska denna betalning eller ersättning garantera en inkomst som minst motsvarar vad den berörda arbetstagaren skulle få vid arbetsavbrott av hälsoskäl, varvid eventuella högsta gränser enligt nationell rätt ska gälla. Medlemsstaterna får låta rätten till betalning eller ersättning omfattas av krav på tidigare anställningsperioder, som inte får överstiga sex månader, omedelbart före barnets beräknade födelsedatum.
3. Vid föräldraledighet av det slag som avses i artikel 5.2 ska denna betalning eller ersättning fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter, och på ett sådant sätt att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet.

## Artikel 9

**Flexibla arbetsformer**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst åtta år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.
2. Arbetsgivarna ska inom skälig tid behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer.
3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att begära att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret före utgången av den överenskomna perioden närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivaren ska behandla och besvara begäranden om tidigarelagd återgång till det ursprungliga arbetsmönstret med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov.
4. Medlemsstaterna får göra rätten att begära flexibla arbetsformer beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga sex månader. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

## Artikel 10

**Arbetstagarnas rättigheter**

1. De rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, påbörjas ska bevaras fram till och med ledighetens eller frånvarons slut. Vid slutet av en sådan ledighet eller frånvaro ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell rätt, kollektivavtal eller praxis vara gällande.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller till likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre förmånliga för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten.
3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller sådan frånvaro som avses i artikel 7, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet, inbegripet pensionsavgifter, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

*Artikel 11***Diskriminering**

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda mindre gynnsam behandling av arbetstagare på grund av att de ansöker om eller nyttjar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6 eller sådan frånvaro som avses i artikel 7 eller utövar de rättigheter som föreskrivs i artikel 9.

*Artikel 12***Skydd mot uppsägning och bevisbörd**

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning grund av att arbetstagare ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som föreskrivs i artiklarna 4, 5 och 6, eller på grund av att de utövat den rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9.
2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet som fastställs i artikel 4, 5 och 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 eller 6 ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 och 6, för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl.
4. Punkt 3 ska inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagarna.
5. Medlemsstaterna är inte skyldiga att tillämpa punkt 3 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.
6. Punkt 3 ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

*Artikel 13***Sanktioner**

Medlemsstaterna ska fastställa reglerna för sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller de relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

*Artikel 14***Skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder**

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, även arbetstagarnas företrädare, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella rättsliga förfaranden för att säkerställa att kraven i detta direktiv uppfylls.

*Artikel 15***Likabehandlingsorgan**

Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, inklusive arbetsmarknadens parter, ska medlemsstaterna säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering är behöriga med avseende på diskrimineringsfrågor som omfattas av det här direktivet.

*Artikel 16***Skyddsnivå**

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.
2. Genomförandet av detta direktiv ska inte motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av detta direktiv. Förbudet mot en sådan sänkning av skyddsnivån ska inte påverka medlemsstaternas och arbetsmarknadens parter rätt att, om förhållandena ändras, anta andra lagar, författningar eller avtalsbestämmelser än de som gäller den 1 augusti 2019, under förutsättning att minimikraven i detta direktiv uppfylls.

*Artikel 17***Spridning av information**

Medlemsstaterna ska säkerställa att de nationella åtgärderna för införlivande av detta direktiv, tillsammans med de relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1, på alla lämpliga sätt och överallt på deras territorium förs ut till kännedom för arbetstagare och arbetsgivare, också arbetsgivare som är små och medelstora företag.

*Artikel 18***Rapportering och översyn**

1. Senast den 2 augusti 2027 ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all information om genomförandet av detta direktiv som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport. Informationen ska innefatta tillgängliga aggregerade uppgifter om hur män och kvinnor gjort bruk av de olika typerna av ledighet och flexibla arbetsformer enligt detta direktiv, för att möjliggöra en ordentlig övervakning och utvärdering, framför allt ur jämställdhetsynvinkel, av hur direktivet genomförts.
2. Kommissionen ska överlämna den rapport som avses i punkt 1 till Europaparlamentet och rådet. Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Rapporten ska också åtföljas av

- a) en studie av samspelet mellan dels de olika typer av ledighet som föreskrivs i detta direktiv, dels andra typer av familjerelaterad ledighet, såsom adoptionsledighet, och
- b) en studie av egenföretagares rättigheter till familjerelaterad ledighet.

## Artikel 19

**Upphävande**

1. Direktiv 2010/18/EU upphör att gälla med verkan från och med den 2 augusti 2022. Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilagan.
2. Utan hinder av upphävandet av direktiv 2010/18/EU i enlighet med punkt 1 i denna artikel får alla perioder eller separata ackumulerade perioder av föräldraledighet som en arbetstagare tagit eller överlåtit i enlighet med det direktivet före den 2 augusti 2022 räknas av från arbetstagarens rätt till föräldraledighet enligt artikel 5 i det här direktivet.

## Artikel 20

**Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 augusti 2022. De ska genast underrätta kommissionen om detta.
2. Trots vad som sägs i punkt 1 i denna artikel ska medlemsstaterna, när det gäller betalningen eller ersättningen för föräldraledighetens två sista veckor, enligt vad som föreskrivs i artikel 8.3, sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 2 augusti 2024. De ska genast underrätta kommissionen om detta.
3. När en medlemsstat antar de åtgärder som avses i punkterna 1 och 2 ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller ska åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Metoderna för hur hänvisningen ska göras ska fastställas av medlemsstaterna.
4. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala åtgärder i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.
5. Närmare regler och villkor för tillämpningen av detta direktiv ska fastställas i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis, så länge minimikraven och målen i detta direktiv respekteras.
6. För efterlevnad av dels artiklarna 4, 5, 6 och 8 i detta direktiv, dels direktiv 92/85/EEG, får medlemsstaterna beakta varje period av och betalning eller ersättning för familjerelaterad arbetsfrånvaro, i synnerhet mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, som finns på nationell nivå och går utöver de miniminormer som föreskrivs i detta direktiv eller i direktiv 92/85/EEG, förutsatt att minimikraven för sådan ledighet uppfylls och att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom de områden som omfattas av dessa direktiv inte minskas.
7. Medlemsstater som säkerställer en betalning eller ersättning på minst 65 % av arbetstagarens nettolön, eventuellt upp till en högsta gräns, under minst sex månader av vardera föräldrarnas föräldraledighet, får besluta att ha kvar ett sådant system, i stället för att föreskriva sådan betalning eller ersättning som avses i artikel 8.2.
8. Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det alltid kan garanteras att detta direktiv får önskad verkan.

## Artikel 21

**Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

---

*Artikel 22***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 20 juni 2019.

*På Europaparlamentets vägnar*

A. TAJANI

*Ordförande*

*På rådets vägnar*

G. CIAMBA

*Ordförande*

---

BILAGA  
JÄMFÖRELSETABELL

Direktiv 2010/18/EU	Detta direktiv
§ 1.1	Artikel 1
§ 1.2	Artikel 2
§ 1.3	Artikel 2
§ 2.1	Artikel 5.1
§ 2.2	Artikel 5.1 och 6.2
§ 3.1 a	Artikel 5.6
§ 3.1 b	Artikel 5.4
§ 3.1 c	Artikel 5.5
§ 3.1 d	—
§ 3.2	Artikel 5.3
§ 3.3	Artikel 5.8
§ 4.1	Artikel 5.8
§ 5.1	Artikel 10.2
§ 5.2	Artikel 10.1
§ 5.3	Artikel 10.3
§ 5.4	Artikel 11
§ 5.5 första stycket	Artikel 10.3
§ 5.5 andra stycket	Artikel 8.3
§ 6.1	Artikel 9
§ 6.2	Skäl 25
§ 7.1	Artikel 7
§ 7.2	Artikel 7
§ 8.1	Artikel 16.1
§ 8.2	Artikel 16.2
§ 8.3	—
§ 8.4	—
§ 8.5	—
§ 8.6	—
§ 8.7	—



## RÄTTELSE

**Rättelse till Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU**

(Europeiska unionens officiella tidning L 188 av den 12 juli 2019)

(2020/C .../...)

Sidan 88, artikel 9.2

- I stället för:* "2. Arbetsgivarna ska inom skälig tid behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer."
- ska det stå:* "2. Arbetsgivarna ska inom skälig tid behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. Arbetsgivaren ska motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran eller en eventuell senareläggning av dessa arbetsformer."

Sidan 89, artikel 12.2

- I stället för:* "2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet som fastställs i artikel 4, 5 och 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 eller 6 ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning."
- ska det stå:* "2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut ledighet som fastställs i artikel 4, 5 och 6 eller på grund av att de utövat sin rätt att begära flexibla arbetsformer som avses i artikel 9 kan begära att arbetsgivaren ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Vid uppsägning av en arbetstagare som ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 eller 6 ska arbetsgivaren skriftligen ange skälen för uppsägning."

Sidan 89, artikel 12.3

- I stället för:* "3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 och 6, för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl."
- ska det stå:* "3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som föreskrivs i artikel 4, 5 och 6, för en domstol eller annan behörig myndighet visar på omständigheter som leder till att man kan göra antagandet att de sagts upp på sådana grunder, ska det åligga arbetsgivaren att bevisa att uppsägningen grundades på andra skäl."

Sidan 89, artikel 13

- I stället för:* "Medlemsstaterna ska fastställa reglerna för sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller de relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande."
- ska det stå:* "Medlemsstaterna ska fastställa reglerna för sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller de relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde och ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande."
-

# Sammanfattning av betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81)

## Uppdraget

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

Utredningen ska så långt som möjligt värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige när det gäller bl.a. föräldraledighet, föräldraförsäkring, ledighet och ersättning för vård av närstående, diskriminering och arbetsmiljö och därför endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat. Utredningen ska också värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och den befintliga myndighetsstrukturen.

## Balansdirektivets innehåll

Balansdirektivet är en revidering av föräldraledighetsdirektivet<sup>20</sup>. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla. Balansdirektivet föreskriver individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och frånvaro på grund av force majeure. Direktivet innehåller också regler om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Flexibla arbetsformer definieras som en möjlighet för arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, t.ex. genom distansarbete, flexibla arbetstider eller deltidarbete.

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

För flertalet av balansdirektivets bestämmelser gör utredningen bedömningen att gällande rätt uppfyller direktivets krav och att det därför inte behövs några lagändringar. Det gäller bl.a. rätten till tio dagars betald

<sup>20</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

ledighet för medföräldrar i samband med barns födelse, rätten till fyra månaders föräldraledighet, rätten att vara ledig för vård av anhörig och rätten till frånvaro på grund av force majeure.

## Utredningens förslag

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

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

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

### **Flexibla arbetsformer**

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

Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Det är arbetsgivaren som får avgöra om det är möjligt att bevilja en sådan begäran. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet. Om en förändring av arbetsmönstret gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran.

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

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

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

avser arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt bestämmelserna om flexibla arbetsformer. Bilaga 3

### **Utökade rättigheter i lagen om ledighet för närståendevård**

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

### **Utvidgad skyldighet att ange skäl för uppsägningen**

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

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

### **En bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård**

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

### **Skydd mot repressalier**

För att säkerställa att svensk rätt uppfyller balansdirektivets bestämmelser om skydd mot ogynnsam behandling och ogynnsamma följder föreslår utredningen att det införs repressalieförbud i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård respektive lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. En arbetsgivare ska inte få utsätta en

arbetstagare för represalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med någon av dessa lagar.

### **Utökad talerätt för DO**

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är det organ som har utsetts enligt likabehandlingsdirektivet<sup>21</sup> för bl.a. främjande av likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Det är därmed DO som utpekas av balansdirektivet som det organ som ska ha behörighet med avseende på de diskrimineringsfrågor som omfattas av direktivet.

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

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

### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

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

### **Uppföljning av balansdirektivet**

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

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

<sup>21</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

För närvarande arbetar också en arbetsgrupp på EU-nivå med att bl.a. ta fram en handbok för att stödja en strukturerad och jämförande insamling av statistik för att möjliggöra en framtida uppföljning och analys av resultatet av införandet av balansdirektivet. Bilaga 3

## Betänkandets lagförslag

### Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs<sup>22</sup> att 12 kap. 17 § socialförsäkringsbalken ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### **12 kap.**

#### **17 §<sup>23</sup>**

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

Detta gäller dock inte för- Detta gäller dock inte för-  
äldrapenning på sjukpenningnivå äldrapenning på sjukpenningnivå  
enligt 21 och 22 §§ såvitt avser en eller grundnivå enligt 21–23 §§  
tid om såvitt avser en tid om

1. 90 dagar för varje barn, eller
2. 90 dagar för barnen gemensamt vid flerbarnsfödelse.

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

- 
1. Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.
  2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning som görs före ikraftträdandet.

<sup>22</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>23</sup> Senaste lydelse 2015:674.



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

Bilaga 4

Härigenom föreskrivs<sup>24</sup> i fråga om lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

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

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

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

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

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 1 §<sup>25</sup>

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

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

## 21 §

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

## 2 §

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

## **Rätt till ledighet m.m.**

## 20 §

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

## 3 §<sup>26</sup>

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

<sup>24</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>25</sup> Senaste lydelse 2010:1241.

<sup>26</sup> Senaste lydelse av tidigare 20 § 2017:1125.

hon *uppbär* tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning. hon *får* tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

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

## 22 §

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

## 4 §

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

**Begäran om flexibla arbetsformer**6 §<sup>27</sup>

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

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

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

7 §<sup>28</sup>

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

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

<sup>27</sup> Tidigare 6 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>28</sup> Tidigare 7 § upphävd genom 2010:1241.

8 §<sup>29</sup>

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

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

**Förbud mot missgynnande behandling och repressalier**

## 24 §

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

## 9 §

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

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

## 25 §

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

## 10 §

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

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

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

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

<sup>29</sup> Tidigare 8 § upphävd genom 2010:1241.

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

11 §<sup>30</sup>

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

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

12 §<sup>31</sup>

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

**Skadestånd**

13 §

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

**Rättegång**

14 §

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

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

26 §

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

27 §

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

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket

<sup>30</sup> Tidigare 11 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>31</sup> Tidigare 12 § upphävd genom 2010:1241.

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.

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

### **Bevisbörda**

15 §<sup>32</sup>

*Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för vård av närstående, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.*

### **Rätt att föra talan**

16 §<sup>33</sup>

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

<sup>32</sup> Tidigare 15 § upphävd genom 2010:1241.

<sup>33</sup> Tidigare 16 § upphävd genom 2010:1241.

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

Härigenom föreskrivs<sup>34</sup> i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)

*dels att 25 § ska ha följande lydelse,*

*dels att rubriken närmast före 16 § ska lyda ”Förbud mot missgynnande behandling och repressalier”,*

*dels att det i lagen ska införas sju nya paragrafer, 1 a, 15 a–15 c §§, 16 a–16 c §§, och närmast före nya 15 a § en ny rubrik av följande lydelse.*

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### *1 a §*

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

### ***Begäran om flexibla arbetsformer***

#### *15 a §*

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

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

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

#### *15 b §*

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

*En förutsättning för rätt till ett svar från arbetsgivaren enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbets-*

<sup>34</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

givaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs. Bilaga 4

15 c §

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

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

16 a §

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

16 b §

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

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

16 c §

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

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

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.



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

Bilaga 4

Härigenom föreskrivs<sup>36</sup> att det i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska införas två nya paragrafer, 7 och 8 §§, och närmast före nya 8 § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### *7 §*

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

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

### ***Förbud mot repressalier***

### *8 §*

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

<sup>36</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, i den ursprungliga lydelsen.

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

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

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 6 §<sup>37</sup>

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

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

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

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

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

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

Vid utstationering gäller även

1. arbetsmiljölagen (1977:1160),

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

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

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

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

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

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

Bilaga 4

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

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## **33 kap.**

### **1 §<sup>38</sup>**

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

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

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

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

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

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

## **36 kap.**

### **4 §<sup>39</sup>**

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

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av  
- lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,  
- lagen (1982:80) om anställningsskydd,  
- 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),  
- 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

2. mål om tillämpningen av  
- lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,  
- lagen (1982:80) om anställningsskydd,  
- 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),  
31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

<sup>38</sup> Senaste lydelse 2011:743.

<sup>39</sup> Senaste lydelse 2019:730.

## Bilaga 4

- 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
  - 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
  - 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
  - 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),
  - lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden, *eller*
  - 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.
- 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
  - 16, 16 a och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
  - 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,
  - 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567),
  - lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden,
  - 6 a kap. lagen (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism,
  - 9 och 10 §§ lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, *eller*
  - 3 och 4 §§ lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

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

---

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

## *Remissinstanser som har yttrat sig*

Anhörigas Riksförbund, Antidiskrimineringsbyråerna, Arbetsdomstolen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Barnombudsmannen, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Funktionsrätt Sverige, Försäkringskassan, Haro – Hemmaföräldrars Riksorganisation, Hovrätten för Nedre Norrland, Inspektionen för socialförsäkringen, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Intressegruppen för assistansberättigade, Jämställdhetsmyndigheten, Landsorganisationen i Sverige (LO), Ledarna, Juridiska fakulteten vid Lunds universitet (juridiska fakulteten), Medlingsinstitutet, Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Myndigheten för delaktighet, Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd, Nationellt kompetenscentrum anhöriga, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Skatteverket, Socialstyrelsen, Statskontoret, Stockholms universitet (juridiska fakulteten), Svenska ILO-kommittén, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges Kommuner och Regioner, Sveriges Kvinnolobby, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Unizon, Örebro tingsrätt.

## *Remissinstanser som inte har yttrat sig*

Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Företagarna, Män för jämställdhet, Pensionärernas riksorganisation, Riksförbundet Barnens Rätt i Samhället, Riksorganisationen Sveriges Makalösa Föräldrar, Riksrevisionen, Rädda barnen, SKPF Pensionärerna, Skolverket, SPF Seniorerna.

## *Övriga som har yttrat sig*

Lärarnas Riksförbund.