

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm
Telefon: 08-700 13 00
E-post: registrator@arbetsgivarverket.se

Arbetsmarknadsdepartementet
A2020/02669

Yttrande över betänkandet Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81)

Arbetsgivarverket har erhållit rubricerat förslag för yttrande. Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till de förslag som är av arbetsgivarpolitisk karaktär.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att flertalet av balansdirektivets bestämmelser redan är uppfyllda i svensk rätt och dessutom är mer generösa än vad som gäller enligt direktivet. Det behövs därför inga lagändringar avseende dessa. Det gäller exempelvis rätten till tio dagars betald 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.

I övrigt tillstyrker Arbetsgivarverket de flesta lagändringar, som föreslås behövas, för att uppfylla balansdirektivets krav. Arbetsgivarverket avstyrker dock behovet av lagändringar avseende flexibla arbetsformer. För det fall regeringen ändå bedömer att lagändringar behövs tillstyrker Arbetsgivarverket de ändringar som föreslås.

Förslaget att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget.

Balansdirektivet föreskriver att två månaders betald föräldraledighet inte ska kunna överlätas mellan föräldrarna.

Arbetsgivarverket instämmer i utredningens bedömning att det inte bör införas en lagstadgad rätt att begära flexibla arbetsformer, eftersom en sådan rätt redan kan anses finnas för alla arbetstagare. Det finns i vart fall inte något som hindrar en sådan begäran. Det kan också i förhållande till arbetstagare som är föräldrar redan anses följa av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567).

Som utredningen kommer fram till är det istället de rättigheter som är kopplade till det som i direktivet betecknas som en rätt att begära flexibla arbetsformer som arbetstagaren behöver garanteras. Utredningen föreslår därför 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, enligt följande.

- 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. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som gällt tidigare föreligger inte.
- Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran. Arbetsgivaren är skyldig att besvara en sådan begäran om den framställs på grund av ändrade förhållanden. Det är arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt att bevilja en sådan 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.

- Ett 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 repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med någon av dessa lagar.

Arbetsgivarverket delar således utredningens bedömning att dessa förändringar i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård respektive lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl behövs för direktivets implementering.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann och kommunikationschef Lars Andréén, socialförsäkringsexpert Jenny Lindmark, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut



Jenny Lindmark