

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU14

Genomförande av balansdirektivet

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i socialförsäkringsbalken, lagen om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen, lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen om utstationering av arbetstagare och offentlighets- och sekretesslagen.

Genom förslagen genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

I propositionen föreslås att 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå inte ska vara möjliga att avstå till den andra föräldern, i likhet med vad som redan gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå. Vidare föreslås bestämmelser som 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. Det föreslås även ett repressalieförbud. Därtill föreslås bl.a. att Diskrimineringsombudsmannen ges utökad rätt att föra talan för enskilda arbetstagare i tvister om missgynnande behandling.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 2 augusti 2022, med undantag för en följdändring i lagen om ledighet för närståendevård som föreslås träda i kraft den 1 oktober 2022.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå motionsyrkandena.

I betänkandet finns två reservationer (SD, KD) och ett särskilt yttrande (M).

Behandlade förslag

Proposition 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet.

Två yrkanden i följdmotioner.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Utskottets överväganden	5
Genomförande av balansdirektivet	5
Reservationer	12
1. Avslag på propositionen, punkt 1 (SD)	12
2. Reserverade dagar i föräldraförsäkringen, punkt 2 (KD)	13
Särskilt yttrande	14
Genomförande av balansdirektivet (M)	14
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	15
Propositionen	15
Följdmotionerna	15
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	16
<i>Bilaga 3</i>	
Reservantens lagförslag	32
<i>Bilaga 4</i>	
Socialförsäkringsutskottets yttrande 2021/22:SfU4y	33

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Avslag på propositionen

Riksdagen avslår motion
2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD).

Reservation 1 (SD)

2. Reserverade dagar i föräldraförsäkringen

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2021/22:175 punkt 1 och avslår motion

2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD).

Reservation 2 (KD)

3. Lagförslaget i övrigt

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närstående-vård,

2. lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närstående-vård,

3. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),

4. lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,

5. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,

6. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Därmed bifaller riksdagen proposition 2021/22:175 punkterna 2–7.

Stockholm den 14 juni 2022

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Roger Haddad (L), Mats Green (M), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Ciczie Weidby (V), Lars Beckman (M), Christina Tapper Östberg (SD), Johan Andersson (S), Michael Anefur (KD), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Malin Danielsson (L) och Rasmus Ling (MP).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet proposition 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet. Regeringens förslag till riksdagsbeslut återges i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2.

Två motioner har väckts med anledning av propositionen. Förslagen i motionerna finns i bilaga 1.

I propositionen finns en redogörelse för ärendets beredning fram till regeringens beslut om propositionen.

Utskottet har gett socialförsäkringsutskottet tillfälle att yttra sig över propositionen och följdmotionerna i de delar som berör socialförsäkringsutskottets beredningsområde. Socialförsäkringsutskottet har lämnat ett yttrande som finns i bilaga 4.

Utskottets överväganden

Genomförande av balansdirektivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till ändringar i socialförsäkringsbalken, lagen om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen, lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen om utstationering av arbetstagare och offentlighets- och sekretesslagen. Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att propositionen ska avslås och ett motionsyrkande om att antalet s.k. reserverade dagar i föräldraförsäkringen ska uppgå till 60 dagar per förälder.

Jämför reservation 1 (SD) och 2 (KD) och det särskilda yttrandet (M).

Bakgrund

Balansdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) antogs den 20 juni 2019. Balansdirektivet ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Vid samma tidpunkt upphör föräldraledighetsdirektivet¹ att gälla.

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 anhängigvårdare att förena arbete och familjeliv.

I balansdirektivet föreskrivs individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om ledighet för medföräldrar, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och frånvaro på grund av force majeure. Direktivet innehåller också bestämmelser om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare. 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

¹ 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.

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 rättspraxis från Europeiska unionens domstol.

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.

Propositionen

Behovet av lagändringar

Regeringen konstaterar inledningsvis i propositionen att de svenska bestämmelser som är relevanta för att uppfylla balansdirektivets krav huvudsakligen finns i socialförsäkringsbalken, lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, och att det i dessa författningar finns flera bestämmelser som redan uppfyller direktivets krav. Regeringen konstaterar samtidigt 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.

Föreslagna lagändringar

Nedan redogörs för det huvudsakliga innehållet i regeringens förslag när det gäller genomförandet av balansdirektivet i svensk rätt. Redogörelsen följer regeringens rubriksättning i propositionen och omfattar delar där regeringen lägger fram förslag till lagändringar.

Föräldraledighet

När det gäller balansdirektivets krav på att medlemsstaterna ska säkerställa att två månaders föräldraledighet inte kan överlätas mellan föräldrarna föreslår regeringen en ändring i socialförsäkringsbalken som innebär att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade. Den ändring som regeringen föreslår innebär att totalt 90 dagar ska undantas från möjligheten att avstå rätten att få föräldrapenning, oavsett om dessa dagar utgörs av föräldrapenning på sjukpenningnivå eller grundnivå eller en kombination av dessa två nivåer.

Flexibla arbetsformer

När det gäller balansdirektivets bestämmelser om rätten att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl föreslår regeringen att det i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård införs nya bestämmelser

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

Regeringens förslag innebär att 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 svar från arbetsgivaren ska vara att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när en begäran görs.

Bestämmelserna i föräldraledighetslagen föreslås gälla föräldrar med barn som inte har fyllt åtta år. Bestämmelserna i lagen om ledighet för närstående-vård föreslås 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.

När det gäller frågan om rätten för den som begärt flexibla arbetsformer att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster föreslår regeringen följande. 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.

Arbetstagarnas rättigheter

När det gäller balansdirektivets bestämmelse om rätten att återgå till samma eller ett likvärdigt arbete och ta del av eventuella förbättringar i arbetsförhållandena föreslår regeringen att det ska införas en bestämmelse i lagen om ledighet för närståendevård. Enligt bestämmelsen ska en arbetstagare 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. När det gäller en arbetstagare som har varit pappaledig eller föräldraledig gör regeringen bedömningen att gällande rätt redan uppfyller direktivets krav.

När det gäller balansdirektivets bestämmelse om förbud mot mindre gynnsam behandling föreslår regeringen att en arbetstagare som är förälder eller vårdar en närstående och begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl eller tar därtill kopplade rättigheter i anspråk ska omfattas av bestämmelserna om skydd mot missgynnande behandling i föräldraledighetslagen respektive lagen om ledighet för närståendevård. När det gäller arbetstagare som ansöker om eller utnyttjar sin rätt till pappaledighet, föräldraledighet, vård av anhörig eller frånvaro på grund av force majeure gör regeringen bedömningen att gällande rätt redan uppfyller direktivets krav.

Förbud mot uppsägning och bevislätnad

När det gäller balansdirektivets bestämmelse om skydd mot uppsägning föreslår regeringen att förbudet mot uppsägning och avskedande i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård även ska omfatta bestämmelserna om flexibla arbetsformer.

När det gäller direktivets bestämmelser om skyldighet för en arbetsgivare att ange skälen för en uppsägning föreslår regeringen följande. Om en arbetstagar 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 arbetstagar begär det och gör gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för vård av närstående ska uppgiften vara skriftlig.

När det gäller direktivets bestämmelse om en bevislätnadsregel för arbetstagar 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 föreslår regeringen att en bevislätnadsregel införs i lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagar 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. Regeringen bedömer när det gäller föräldraledighetslagen att det i den lagen redan finns en bevislätnadsregel som motsvarar balansdirektivets krav på bevislätnad.

Skydd mot repressalier

När det gäller balansdirektivets bestämmelse om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder föreslår regeringen att nya repressalieförbud ska införas. Regeringens förslag innebär att en arbetsgivare inte ska få utsätta en arbetstagar 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.

Utökad talerätt för Diskrimineringsombudsmannen

När det gäller balansdirektivets bestämmelser om likabehandlingsorgan och skydd mot diskriminering föreslår regeringen en utökad talerätt för Diskrimineringsombudsmannen för att genomföra direktivet. Förslaget innebär att 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 med 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.

Utvidgade sekretessbestämmelser i mål och ärenden där Diskrimineringsombudsmannen ges utökad talerätt

Regeringen föreslår utvidgade sekretessbestämmelser i mål och ärenden där Diskrimineringsombudsmannen ges utökad talerätt. Förslaget om ändring i offentlighets- och sekretesslagen innebär att 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.

Följdändring i utstationeringslagen

De föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen om förbud mot missgynnande behandling av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer, arbetsgivarens skyldighet att uppge omständigheter för uppsägning eller avsked och förbud mot repressalier bör enligt regeringens bedömning inte tillämpas för utstationerade arbetstagare. Regeringen föreslår därmed en följdändring i 6 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringen föreslår att lagändringarna ska träda i kraft den 2 augusti 2022, med undantag för en följdändring som behövs i lagen om ledighet för närståendevård med anledning av föreslagna ändringar i lagen om anställningsskydd genom propositionen Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (prop. 2021/22:176²). Nämnda följdändring föreslås träda i kraft den 1 oktober 2022.

Äldre föreskrifter i socialförsäkringsbalken ska fortfarande gälla för en anmälan om att avstå dagar med föräldrapenning på grundnivå som har gjorts före ikraftträdandet.

² Lagändringarna antogs av riksdagen den 8 juni 2022 (bet. 2021/22:AU12, rskr. 2021/22:365).

Motionerna

Avslag på propositionen

I kommittémotion 2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD) föreslås att riksdagen avslår regeringens proposition. Motionärerna kritiserar den europeiska pelaren för sociala rättigheter (den sociala pelaren) och ser problem med de lagstiftningsförslag som är sprungna ur den. För det första anser motionärerna att de frågor som lyfts i den sociala pelaren är nationella frågor. För det andra anser de att förslag inom det arbetsmarknads- och socialpolitiska området av den karaktär som nu är i fråga riskerar att hota den svenska modellen, särskilt eftersom konsekvenserna är svåröverskådliga. Att villkoren på arbetsmarknaden hanteras av arbetsmarknadens parter är en ordning som måste värnas och det aktuella lagstiftningsförslaget från regeringen bör därmed enligt motionärerna avslås.

Reserverade dagar i föräldraförsäkringen

I kommittémotion 2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD) föreslår motionärerna att riksdagen ska anta regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken med den ändringen att det ska vara 60 dagar som undantas från möjligheten att avstå rätten att få föräldrapenning, inte 90 dagar som regeringen föreslår. Motionärerna anför att balansdirektivet bl.a. begränsar svenskt självbestämmande på välfärdsområdet och menar att genomförandet av direktivet inte bör gå längre än vad som är nödvändigt. Enligt motionärerna bör således endast 60 dagar undantas från möjligheten att avstå rätten till föräldrapenning, oavsett om det är fråga om dagar på sjukpenningnivå eller grundnivå.

Socialförsäkringsutskottets yttrande

Socialförsäkringsutskottet har begränsat sitt yttrande (yttr. 2021/22:SfU4y) till regeringens lagförslag om att 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade och motionerna som gäller dels avslag på propositionen, dels att endast 60 dagar med föräldrapenning ska vara reserverade.

Socialförsäkringsutskottet välkomnar det aktuella lagförslaget om reserverade dagar även på grundnivå och anser att arbetsmarknadsutskottet bör tillstyrka regeringens lagförslag i berörda delar och avstyrka motionerna. I yttrandet finns två avvikande meningar (SD, KD).

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar regeringens bedömning att det behövs lagändringar för att genomföra balansdirektivet i svensk rätt och anser att regeringens förslag är väl avvägt och ändamålsenligt.

När det gäller regeringens förslag om reserverade dagar med föräldrapenning på grundnivå framhåller regeringen bl.a. vikten av ett jämställt

föräldraskap och att en jämn fördelning mellan föräldrarna av föräldrapenning och föräldraledighet bör uppmuntras oavsett föräldrarnas inkomstnivå och tidigare arbetsmarknadsanknytning (prop. s. 37 f.). Regeringens bedömning är vidare att balansdirektivet inte ger utrymme för en skillnad mellan föräldrar som har föräldrapenning på sjukpenningnivå respektive föräldrapenning på grundnivå i förhållande till reserverade dagar eftersom direktivet kopplar samman rätten till ersättning med den ledighet som en förälder inte ska ha möjlighet att avstå till den andra föräldern. Utskottet konstaterar att socialförsäkringsutskottet ger sitt stöd till regeringens förslag om att 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade på samma sätt som gäller för dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Utskottet är inte av någon annan uppfattning än regeringen och socialförsäkringsutskottet när det gäller denna fråga.

Mot bakgrund av det anförda och med hänvisning till de skäl som redovisas i propositionen anser utskottet att riksdagen bör anta regeringens lagförslag och avslå motionerna 2021/22:4490 (SD) och 2021/22:4527 (KD).

Reservationer

1. Avslag på propositionen, punkt 1 (SD)

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår regeringens förslag.

Därmed bifaller riksdagen motion
2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD).

Ställningstagande

Vi anser att ett europeiskt samarbete i första hand bör vila på mellanstatlig grund, där Sverige kan delta i den mån det från svenskt perspektiv är lämpligt. EU bör å sin sida framför allt fokusera på den inre marknaden och på att skapa och bibehålla förutsättningar för handel och utbyte över nationsgränserna.

Vi har varnat för att införandet av en social dimension i Europasamarbetet kommer att leda till lagstiftning inom området, och vår kritik mot den sociala pelaren har avfärdats med att pelaren i sig inte är rättsligt bindande. EU-kommissionen har trots detta presenterat flera lagstiftningsförslag som motiveras med att förverkliga den sociala pelaren. Balansdirektivet är ett av dessa förslag.

Vi ser främst två övergripande problem med den sociala pelaren och lagstiftningsförslagen som är sprungna ur den. För det första anser vi att de frågor som lyfts fram i den sociala pelaren är nationella frågor där respektive medlemsland självt måste avgöra både vilken inriktning och vilka resurser som avsätts för genomförandet eftersom reformer inom det sociala området generellt tenderar att medföra kostnader. För det andra anser vi att förslag av den här karaktären inom det arbetsmarknads- och socialpolitiska området riskerar att hota den svenska modellen, särskilt eftersom konsekvenserna är svåröverskådliga.

I Sverige hanteras villkoren på arbetsmarknaden av arbetsmarknadens parter. Denna ordning måste värnas och vi anser därför att riksdagen bör avslå regeringens proposition.

2. Reserverade dagar i föräldraförsäkringen, punkt 2 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken med den ändringen att 12 kap. 17 § ska ha den lydelse som reservanten föreslår i bilaga 3.

Därmed bifaller riksdagen motion 2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD) och bifaller delvis proposition 2021/22:175 punkt 1.

Ställningstagande

Balansdirektivet är en olycklig produkt till följd av den sociala pelaren. Direktivet begränsar både den svenska arbetsmarknadsmodellen och svenskt självbestämmande på välfärdsområdet.

I artikel 5.2 i balansdirektivet anges att minst två månaders föräldraledighet inte ska kunna överlåtas mellan föräldrarna. Det är mycket olyckligt eftersom föräldrar i Sverige borde få bestämma själva hur de vill fördela föräldraledighet och uttag av föräldrapenning. Det är därför angeläget att genomförandet av balansdirektivet inte går längre än vad som är nödvändigt och att den nationella rätten inte inskränker föräldrars rätt att bestämma hur de vill ta ut föräldrapenning på ett sätt som går utöver vad unionsrätten kräver. Det bör således vara endast 60 dagar som undantas från möjligheten att avstå rätten till föräldrapenning, oavsett om det är fråga om dagar på sjukpenningnivå eller dagar på grundnivå.

Mot denna bakgrund bör riksdagen anta regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken med den ändringen att 12 kap. 17 § ges den lydelse som framgår av bilaga 3.

Särskilt yttrande

Genomförande av balansdirektivet (M)

Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Lars Beckman (M) anför:

Vi har konsekvent avvisat den sociala pelaren då vi anser att den leder till mer överstatlighet på det socialpolitiska området. Vi kan konstatera att kommissionen de senaste åren, med hänvisning till den sociala pelaren, kommit med en rad förslag på bindande regler på det socialpolitiska området, inte minst på arbetsrättens område. Detta är något som vi djupt beklagar.

Sverige har en väl fungerande modell som bygger på samverkan mellan arbetsmarknadens parter, en modell som tjänar och har tjänat Sverige väl och som därmed är något vi bör fokusera på att behålla.

Frågor om sysselsättning och socialpolitik är fundamentala för alla medlemsstater och bör vara nationell kompetens. Förstärkt erfarenhetsutbyte bör vara den främsta samarbetsformen på området. Genom inrättandet av den sociala pelaren har sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor förts upp på EU-nivå, vilket innebär att vi nu lägger alltmer kraft och energi på att motverka förslag som riskerar att skära rakt in i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Därtill tar genomförandet av den sociala pelaren tid och ekonomiska resurser som i stället borde läggas på mer prioriterade gemensamma områden. Det menar vi är olyckligt.

Den nuvarande regleringen i svensk rätt tillgodoser inte balansdirektivets krav, varför det behövs lagjusteringar för att genomföra direktivet för att Sverige inte ska bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten. Utan den sociala pelaren och det den har fört med sig i förflyttningar på området hade detta inte varit aktuellt.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet:

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

Följdmotionerna

2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD):

Riksdagen avslår propositionen.

2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD):

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken med den ändringen att 12 kap. 17 § ges den lydelse som framgår av denna motion.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs¹ att 12 kap. 17 § socialförsäkringsbalken ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

12 kap.

17 §²

En förälder kan genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern.

Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt 21 och 22 §§ såvitt avser en tid om	Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt 21 och 22 §§ <i>eller på grundnivå enligt 23 §</i> 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 på grundnivå som har gjorts före ikraftträdandet.

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

² Senaste lydelse 2015:674.

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård²

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 och 13–16 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §³

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

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.

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

3 §⁴

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

¹ 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.

² Senaste lydelse av lagens rubrik 2010:1241.

³ Senaste lydelse 2010:1241.

⁴ Senaste lydelse av tidigare 20 § 2017:1125.

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.

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.*

hon *får* tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

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 §⁵

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

7 §⁶

Om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skäligen tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet. Rätten till svar 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.

⁵ Tidigare 6 § upphävd genom 2010:1241.

⁶ Tidigare 7 § upphävd genom 2010:1241.

8 §⁷

Om arbetsmönstret förändras till följd av 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

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

⁷ Tidigare 8 § upphävd genom 2010:1241.

och som är en nödvändig följd av ledigheten.

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 §⁸

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 §⁹

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

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.

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.

⁸ Tidigare 11 § upphävd genom 2010:1241.

⁹ Tidigare 12 § upphävd genom 2010:1241.

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.

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.

Bevisbörda15 §¹⁰

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 talan16 §¹¹

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.

¹⁰ Tidigare 15 § upphävd genom 2010:1241.

¹¹ Tidigare 16 § upphävd genom 2010:1241.

Talan som förs av Diskrimineringsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstägaren. 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.

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

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård¹ ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.2

Föreslagen lydelse

14 §²

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.

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

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2022.

¹ Senaste lydelse av lagens rubrik 2010:1241.

² Paragrafen fick sin nuvarande beteckning genom 2022:000.

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)²

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.

¹ 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.

² Senaste lydelse av rubriken närmast före 16 § 2006:442.

15 c §

Om arbetsmönstret förändras till följd av 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 arbetstagarare enligt 16 § av skäl som har samband med en begäran om flexibla arbetsformer enligt denna lag.

16 b §

Om en arbetstagarare 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 arbetstagararens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.

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

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.

25 §³

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.

³ Senaste lydelse 2008:572.

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

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl²

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 ska tillämpas också när ombudsmannen för talan.

¹ 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.

² Senaste lydelse av 6 § 2022:000.

Denna lag träder i kraft den 2 augusti 2022.

6 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 §¹

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),

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.

¹ Senaste lydelse 2020:594.

7 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 §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 ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) eller 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) 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).

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.

36 kap.

4 §²

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,

¹ Senaste lydelse 2011:743.

² Senaste lydelse 2021:898.

- 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 3–7 §§ lagen (2002:293) om deltidsarbetande arbetstagare och 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.

BILAGA 3

Reservantens lagförslag

Reservation 2 (punkt 2)

Ändring i regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Regeringens förslag

Reservantens förslag

12 kap.

17 §

En förälder kan genom skriftlig anmälan till Försäkringskassan avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern.

Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt 21 och 22 §§ eller på grundnivå enligt 23 § såvitt avser en tid om

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 90 dagar för varje barn, eller | 1. 60 dagar för varje barn, eller |
| 2. 90 dagar för barnen gemensamt | 2. 60 dagar för barnen gemensamt |
- vid flerbarnsfödelse. vid flerbarnsfödelse.

I anmälan ska det anges vilka ersättningsnivåer enligt 18 § avståendet avser.

BILAGA 4

Socialförsäkringsutskottets yttrande 2021/22:SfU4y

Genomförande av balansdirektivet

Till arbetsmarknadsutskottet

Arbetsmarknadsutskottet har beslutat att ge socialförsäkringsutskottet tillfälle att yttra sig över proposition 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet och de motioner som väckts med anledning av propositionen i de delar som berör socialförsäkringsutskottets beredningsområde.

Socialförsäkringsutskottet begränsar sitt yttrande till förslaget om att dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade och motionerna 2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD) och 2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD).

Socialförsäkringsutskottet anser att arbetsmarknadsutskottet bör tillstyrka regeringens förslag i berörda delar och avstyrka motionsyrkandena.

I yttrandet finns två avvikande meningar (SD, KD).

Utskottets överväganden

Gällande ordning

En förälder kan enligt 12 kap. 17 § socialförsäkringsbalken avstå rätten att få föräldrapenning till förmån för den andra föräldern. Detta gäller dock inte föräldrapenning på sjukpenningnivå för en tid om 90 dagar för varje barn eller 90 dagar för barnen gemensamt vid flerbarnsfödelse (s.k. reserverade dagar).

I artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (balansdirektivet) anges att två månaders föräldraledighet inte ska kunna överlåtas mellan föräldrarna. För dessa månader ska enligt artikel 8.1 och 8.3 också betalning eller ersättning fastställas av medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter på ett sådant sätt att det underlättar för båda föräldrarna att ta ut föräldraledighet. Enligt artikel 5.4 får medlemsstaterna göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete eller anställningstid som inte får överstiga ett år.

Propositionen

I propositionen lämnas förslag till genomförande av balansdirektivet. Regeringen föreslår bl.a. att 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå inte ska vara möjliga att avstå till den andra föräldern, i likhet med vad som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå.

Ett jämställt föräldraskap och en jämn fördelning mellan föräldrarna av föräldrapenning och föräldraledighet bör enligt regeringens mening uppmuntras oavsett föräldrarnas inkomstnivå och tidigare arbetsmarknadsanknytning. Regeringen anser att det är centralt att lagstiftningen är utformad så att det tydligt framgår att föräldraansvaret är gemensamt och delat mellan föräldrarna. Regeringens uppfattning är vidare att balansdirektivet inte ger utrymme för en skillnad mellan föräldrar som har föräldrapenning på sjukpenningnivå respektive föräldrapenning på grundnivå i förhållande till reserverade dagar eftersom direktivet kopplar samman rätten till ersättning med den ledighet som en förälder inte ska ha möjlighet att avstå till den andra föräldern. För att direktivet ska anses genomfört bör därför individer som omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet och därmed har rätt till föräldrapenning och föräldraledighet inte ha möjlighet att överlåta dagar med föräldrapenning, oavsett om det är fråga om dagar på sjukpenningnivå eller grundnivå. Det gäller särskilt mot bakgrund av att åtgärden att reservera dagar med föräldrapenning har vidtagits av den svenska lagstiftaren i syfte att främja ett mer jämställt uttag av föräldraledighet, vilket även sammanfaller med det uttalade syftet med balansdirektivet.

Motionerna

I kommittémotion 2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD) begär motionärerna att propositionen avslås. Motionärerna anför bl.a. att de frågor som ingår i den europeiska pelaren för sociala rättigheter måste få avgöras av respektive medlemsland.

I kommittémotion 2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD) föreslår motionärerna att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken med den ändringen att 12 kap. 17 § ges den lydelse som framgår av motionen. Motionärerna anför att balansdirektivet bl.a. begränsar svenskt självbestämmande på välfärdsområdet. Genomförandet av direktivet bör inte gå längre än vad som är nödvändigt. Därför bör endast 60 dagar undantas från möjligheten att avstå rätten till föräldrapenning, oavsett om det är fråga om dagar på sjukpenningnivå eller på grundnivå.

Utskottets ställningstagande

Utskottet begränsar sitt yttrande till regeringens lagförslag om att 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade – dvs. inte möjliga att avstå till den andra föräldern – och motionerna som gäller dels avslag på propositionen, dels att endast 60 dagar med föräldrapenning ska vara reserverade.

I betänkande 2021/22:SfU18 Ekonomisk familjepolitik föreslog utskottet att riksdagen skulle göra ett tillkännagivande till regeringen om att dagar med föräldrapenning på grundnivå bör vara reserverade på samma sätt som gäller för dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag (rskr. 2021/22:282). Utskottet välkomnar således att regeringen nu har lämnat ett lagförslag till riksdagen med denna innebörd. Socialförsäkringsutskottet anser därmed att arbetsmarknadsutskottet bör tillstyrka regeringens lagförslag om att även 90 dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade och avstyrka motionerna 2021/22:4490 av Magnus Persson m.fl. (SD) och 2021/22:4527 av Michael Anefur m.fl. (KD).

Stockholm den 12 maj 2022

På socialförsäkringsutskottets vägnar

Maria Malmer Stenergard

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Maria Malmer Stenergard (M), Rikard Larsson (S), Carina Ohlsson (S), Mattias Karlsson i Luleå (M), Teresa Carvalho (S), Martina Johansson (C), Ida Gabriellson (V), Katarina Brännström (M), Julia Kronlid (SD), Emilia Töyrä (S), Hans Eklind (KD), Bengt Eliasson (L), Jonas Andersson i Skellefteå (SD), Rasmus Ling (MP), Arin Karapet (M), Elsemarie Bjellqvist (S) och Jennie Åfeldt (SD).

Avvikande meningar

1. Genomförande av balansdirektivet (SD)

Julia Kronlid (SD), Jonas Andersson i Skellefteå (SD) och Jennie Åfeldt (SD) anför:

Ett europeiskt samarbete bör i första hand vila på mellanstatlig grund, där Sverige kan delta i den mån det från svenskt perspektiv är lämpligt. EU bör framför allt fokusera på den inre marknaden och på att skapa och bibehålla förutsättningar för handel och utbyte över nationsgränserna. De frågor som ingår i den europeiska pelaren för sociala rättigheter måste få avgöras av respektive medlemsland. Arbetsmarknadsutskottet bör därför avstyrka regeringens lagförslag.

2. Genomförande av balansdirektivet (KD)

Hans Eklind (KD) anför:

I artikel 5.2 i balansdirektivet anges att minst två månaders föräldraledighet inte ska kunna överlåtas mellan föräldrarna. Det är mycket olyckligt eftersom svenska föräldrar borde få bestämma själva hur de vill fördela föräldraledighet och uttag av föräldrapenning. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter begränsar både den svenska arbetsmarknadsmodellen och svenskt självbestämmande på välfärdsområdet. Det är därför viktigt att genomförandet av direktivet inte går längre än vad som är nödvändigt och att den nationella rätten inte inskränker föräldrars rätt att bestämma hur de vill ta ut föräldrapenning på ett sätt som går utöver vad unionsrätten kräver. Mot bakgrund av det anförda bör 12 kap. 17 § socialförsäkringsbalken ändras så att endast 60 dagar undantas från möjligheten att avstå rätten till föräldrapenning, oavsett om det är fråga om dagar på sjukpenningnivå eller på grundnivå.